

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL FAMILIAR

TEMA:

**“LOS PROBLEMAS CONYUGALES Y LA CONCILIACIÓN
FAMILIAR Y LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE
TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A”**

Trabajo de titulación

Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Trabajo Social
Familiar

Autora: Lcda. Mirian Yolanda Rodríguez Mariño

Directora: Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.

Ambato-Ecuador

2015

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal de Defensa de trabajo de titulación presidido por el Doctor Franklin Nectario Medina Guerra Magíster, Presidente del Tribunal integrado por los señores: Licenciada Viviana Fidencia Naranjo Ruiz Magíster, Licenciada Egda Maribel Campoverde Quijano Magíster, Ingeniero Marcelo Iván Ortiz Ruíz Magíster, Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo Académico de Posgrado de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: “LOS PROBLEMAS CONYUGALES Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A”, elaborado y presentado por la señora Licenciada Mirian Yolanda Rodríguez Mariño, para optar por el Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Familiar.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para el uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

.....
Dr. Franklin Nectario Medina Guerra, Mg.
Presidente del Tribunal del Defensa.

.....
Lcda. Viviana Fidencia Naranjo Ruiz, Mg.
Miembro del Tribunal.

.....
Lcda. Egda Maribel Campoverde Quijano, Mg.
Miembro del Tribunal.

.....
Ing. Marcelo Iván Ortiz Díaz. Mg.
Miembro del Tribunal.

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de los criterios, opiniones y comentarios emitidos en el presente trabajo de titulación con el tema “LOS PROBLEMAS CONYUGALES Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A”, le corresponde exclusivamente a: Licenciada Rodríguez Mariño Mirian Yolanda, como Autora bajo la Dirección de la Licenciada Silvia Jovanna Altamirano Altamirano Magíster, Directora del Trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

.....
Lcda. Mirian Yolanda Rodríguez Mariño

AUTORA

.....
Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.

DIRECTORA

DERECHO DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, hacer uso del presente trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones que especifique la Universidad para el correcto manejo de la información.

.....
Lcda. Mirian Yolanda Rodríguez Mariño

c.c.160041860-0

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de vivir cada día con aciertos y desaciertos que me han permitido ir alcanzando metas en mi trayecto de vida.

A las personas que han estado en este proceso, por el apoyo incondicional a amigos, docentes al impartir todos sus conocimientos en el desarrollo de este trabajo de investigación con consejos que permitieron culminar este camino con éxito.

MIRIAN

DEDICATORIA

A las personas que han estado a mi lado durante estos dos años de estudio, especialmente a mi hijo quien se ha convertido en el pilar fundamental de mi vida quien con su inocencia ha llenado de bellos momentos mi existir, a mis padres por esas palabras de aliento cuando estaba por decaer y a mi esposo quien comparte la alegría de ver crecer a mi hijo juntos y logrando metas compartidas.

A todos los compañeros de trabajo de Textiles Industriales Ambateños S.A por su valioso aporte y buena voluntad para colaborar con la investigación.

MIRIAN

ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA	i
Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato	ii
Autoría de la Investigación	iii
Derecho de Autor	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Índice General	vii
Índice de Gráficos	xi
Índice de Tablas	xiii
Índice de Cuadros.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xvi
Executive Summary	xviii
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Árbol de Problemas.....	13
Análisis Crítico.....	14
Prognosis	15
Formulación del Problema	16
Interrogantes.....	16
Delimitación del Objeto de Investigación.....	16
Población.....	16
Justificación.....	17
Objetivos	19
General	19

Específicos	19
-------------------	----

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos	20
Conflicto de Pareja	22
Influencia de las Transformaciones Sociales	23
La Violencia en la Pareja Como Modo de Afrontar el Conflicto	23
La Violencia Física como Dinámica Social	23
Esteriotipos de Violencia en el Conflicto de Pareja	24
Fundamentación Filosófica	31
Fundamentación Epistemológica	32
Fundamentación Ontológica	32
Fundamentación Axiológica	32
Fundamentación Legal	33
Categorías Fundamentales	34
Marco Conceptual de la Variable Independiente	37
Marco Conceptual de la Variable Dependiente	47
Hipótesis.....	54
Señalamiento de Variables.....	54
Variable Dependiente.....	54
Variable Independiente	54

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación	55
Modalidad Básica de la Investigación.....	56
Investigación de Campo.....	56
Investigación de Bibliográfica o Documental.....	57
Nivel o Tipo de Investigación	58
Investigación Exploratoria	58
Investigación Descriptiva.....	59
Población y Muestra.....	59

Población.....	59
La Muestra	60
Operacionalización de Variables.....	61
Técnicas e Instrumentos.....	64
Encuesta	64
Tipos de Encuesta	64
Plan de Recolección de Información.....	66
Plan para la Recolección de Información.....	66
Plan de Procesamiento de la Investigación	67

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de Resultados	71
Verificación de la Hipótesis	116
Formulación de la Hipótesis.....	116
Elección de la Prueba	116
Cálculo Matemático	116
Determinación de los Grados de Libertad.....	117
Nivel de Significación.....	117
Cálculo de χ^2 Tabular	117
Decisión.....	118

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	119
Recomendaciones.....	120

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos.....	121
Tema:.....	121
Antecedentes de la Propuesta.....	122
Justificación.....	122

Objetivos	123
Objetivo General	123
Objetivos Específicos.....	124
Análisis de Factibilidad.....	124
Fundamentación Legal	125
Fundamentación Científico – Teórico.....	127
Metodología	130
Modelo Operativo de la Propuesta.....	146
Administración de la Propuesta	147
Funciones del Trabajador Social.....	147
Presupuesto	149
Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	151
Bibliografía	152
Lingrafía.....	156
Anexos.....	162

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1. Número de matrimonios y divorcios.....	7
Gráfico No. 2. Matrimonios y divorcios en Tungurahua	11
Gráfico No. 3. Árbol de problemas.....	13
Gráfico No. 4. Red de categorías conceptuales.....	34
Gráfico No. 5. Constelación de la variable independiente.....	35
Gráfico No. 6. Constelación de la variable dependiente	36
Gráfico No. 7. Género del encuestado	71
Gráfico No. 8. Edad de los encuestados.....	72
Gráfico No. 9. Estado civil del encuestado	73
Gráfico No. 10. Trabajadores que han atravesado un proceso de separación.....	74
Gráfico No. 11. Nivel de instrucción alcanzado	75
Gráfico No. 12. Área del cargo que ocupa dentro de la Empresa.....	76
Gráfico No. 13. Etnia con la que se identifica el encuestado.....	77
Gráfico No. 14. Tiene hijos.....	78
Gráfico No. 15. Número de hijos	79
Gráfico No. 16. Número de hijos que vive con el encuestado	80
Gráfico No. 17. Número de hijos entre 0 a 12 años	81
Gráfico No. 18. Número de hijos en edades entre 13 y 20 años	82
Gráfico No. 19. Acompañan a sus hijos a instituciones educativas.....	83
Gráfico No. 20. Trabajadores que asisten a reuniones de padres de familia	84
Gráfico No. 21. Apoyo en tareas escolares	85
Gráfico No. 22. Familiares con discapacidad en el hogar del trabajador	86
Gráfico No. 23. Existencia de adulto mayor o familiar con enfermedad grave....	87
Gráfico No. 24. Trabajador en el cuidado de familiares vulnerables.....	88
Gráfico No. 25. Trabaja la cónyuge del encuestado	89
Gráfico No. 26. Participación de la mujer en el mercado laboral	90
Gráfico No. 27. Personas que aportan al ingreso familiar	91
Gráfico No. 28. Reconocimiento de la pareja sobre su actividad laboral	92
Gráfico No. 29. Causas de los problemas de pareja.....	93
Gráfico No. 30. Frecuencia con la que se presenta los problemas de pareja	94
Gráfico No. 31. Formas comunes de solucionar conflictos del hogar	95

Gráfico No. 32. Satisfacción con la relación de pareja	96
Gráfico No. 33. Tiempo de vivir en pareja	97
Gráfico No. 34. Afectación del trabajo en la relación de pareja	98
Gráfico No. 35. La pareja como apoyo para el trabajador	99
Gráfico No. 36. Influencia de la relación de pareja en el desempeño laboral.....	100
Gráfico No. 37. Frecuencia de muestras de afecto en la pareja	101
Gráfico No. 38. El trabajo y el tiempo de convivencia en pareja	102
Gráfico No. 39. Actividades en el tiempo libre	103
Gráfico No. 40. Dificultades con responsabilidades familiares y laborales	104
Gráfico No. 41. Apoyo en responsabilidades domésticas.....	105
Gráfico No. 42. Frecuencia con la que apoyo en las tereas del hogar	106
Gráfico No. 43. Apoyo en las compras del hogar	107
Gráfico No. 44. Actividades familiares en la jornada laboral.....	108
Gráfico No. 45. El trabajo como prioridad	109
Gráfico No. 46. Llevar el trabajo a casa.....	110
Gráfico No. 47. Influencia de las situaciones familiares en el trabajo.....	111
Gráfico No. 48. Influencia del trabajo en las relaciones familiares.....	112
Gráfico No. 49. Aporte en los objetivos empresariales	113
Gráfico No. 50. Satisfacción con los servicios de la empresa	114
Gráfico No. 51. Condiciones laborales y cumplimiento de objetivos.....	115
Gráfico No. 52. Campana de Gauss	118
Gráfico No. 53. Organigrama estructural.....	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1. Cálculo de χ^2 Tabular	117
Tabla No. 2. Metodología de objetivo 1	134
Tabla No. 3. Presupuesto	149
Tabla No. 4. Evaluación de la Propuesta	151

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1. Variable Independiente: Los problemas conyugales	62
Cuadro No. 2. Variable dependiente: La conciliación familiar y laboral	63
Cuadro No. 3. Género del encuestada.....	71
Cuadro No. 4. Edad del encuestado	72
Cuadro No. 5. Estado civil del encuestado	73
Cuadro No. 6. Trabajadores que han atravesado un proceso de separación	74
Cuadro No. 7. Nivel de instrucción alcanzado.....	75
Cuadro No. 8. Área del cargo que ocupa dentro de la Empresa	76
Cuadro No. 9. Etnia con la que identifica el encuestado	77
Cuadro No. 10. Tiene hijos	78
Cuadro No. 11. Número de hijos	79
Cuadro No. 12. Número de hijos que viven con el encuestado	80
Cuadro No. 13. Número de hijos entre 0 a 12 años	81
Cuadro No. 14. Número de hijos en edades entre 13 y 20 años	82
Cuadro No. 15. Acompañamiento a sus hijos a instituciones educativas	83
Cuadro No. 16. Trabajadores que asisten a reuniones de padres de familia.....	84
Cuadro No. 17. Apoyo en tareas escolares	85
Cuadro No. 18. Familiares con discapacidad en el hogar del trabajador.....	86
Cuadro No. 19. Existencia de adulto mayor o familiar con enfermedad grave	87
Cuadro No. 20. Trabajador en el cuidado de familiares vulnerables.....	88
Cuadro No. 21. Trabaja la cónyuge del encuestado.....	89
Cuadro No. 22. Participación de la mujer en el mercado laboral	90
Cuadro No. 23. Personas que aportan al ingreso familiar.....	91
Cuadro No. 24. Reconocimiento de la pareja sobre su actividad laboral	92
Cuadro No. 25. Causas de los problemas de pareja	93
Cuadro No. 26. Frecuencia con la que se presenta los problemas de pareja.....	94
Cuadro No. 27. Formas comunes de solucionar conflictos del hogar.....	95
Cuadro No. 28. Satisfacción con la relación de pareja	96
Cuadro No. 29. Tiempo de vivir en pareja.....	97
Cuadro No. 30. Afectación del trabajo en la relación de pareja	98
Cuadro No. 31. La pareja como apoyo para el trabajador	99

Cuadro No. 32. Influencia de la relación de pareja en el desempeño laboral	100
Cuadro No. 33. Frecuencia de muestras de afecto en la pareja.....	101
Cuadro No. 34. El trabajo y el tiempo de convivencia en pareja.....	102
Cuadro No. 35. Actividades en el tiempo libre.....	103
Cuadro No. 36. Dificultades con responsabilidades familiares y laborales.....	104
Cuadro No. 37. Apoyo en responsabilidades domésticas	105
Cuadro No. 38. Frecuencia con la que apoyo en las tereas del hogar	106
Cuadro No. 39. Apoyo en las compras del hogar	107
Cuadro No. 40. Actividades familiares en la jornada laboral).....	108
Cuadro No. 41. El trabajo como prioridad.....	109
Cuadro No. 42. Llevar el trabajo a casa	110
Cuadro No. 43. Influencia de las situaciones familiares en el trabajo	111
Cuadro No. 44. Influencia del trabajo en las relaciones familiares	112
Cuadro No. 45. Aporte en los objetivos empresariales.....	113
Cuadro No. 46. Satisfacción con los servicios de la empresa.....	114
Cuadro No. 47. Condiciones laborales y cumplimiento de objetivos	115
Cuadro No. 48. Observaciones para la prueba de χ^2	116
Cuadro No. 49. Cálculo de χ^2	117
Cuadro No. 50. Determinación de grados de libertad.....	117
Cuadro No. 51. Modelo Operativo de la propuesta	146

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL FAMILIAR

Tema: “LOS PROBLEMAS CONYUGALES Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A”.

Autora: Lcda. Mirian Yolanda Rodríguez Mariño

Directora: Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.

Fecha: 26 de Agosto de 2015.

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo y la familia son dos pilares fundamentales en el desarrollo de los seres humanos y su bienestar depende de las relaciones que en estos se genere.

Los nuevos escenarios sociales requieren la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral para cubrir las necesidades básicas de la familia que cada día son más exigente, por tanto resulta primordial realizar un análisis con miras al entorno familiar y laboral al ser dos dimensiones íntimamente relacionados.

En esta investigación se abordaron factores positivos y negativos de la dinámica empresarial y sus relaciones laborales, cuyos resultados reflejan que a pesar de las conquistas laborales del siglo XXI entre ellas la conciliación familiar y laboral aún queda entre dicho resulta limitado la distribución de actividades familiares y laborales; el reparto de roles entre hombres y mujeres continua profundamente enraizado por factores culturales y legados familiares evidenciados desde el seno familiar, los datos reflejan que las dificultades en las relaciones de pareja son parte de la cotidianidad afectando significativamente en la dinámica familiar y su convivencia; y por otra colaboradores esclavos de su trabajo con mínimas posibilidades de cumplir con actividades en familia.

Ante esta realidad, resulta primordial contar con estrategias empresariales, impulsadas por empresas comprometidas por el bienestar de los trabajadores dentro y fuera del entorno laboral que involucren a la familia, que permitan la recuperación de las relaciones de pareja, con entornos familiares saludables reconociendo a la familia como fuente de motivación, estableciendo estrategias internas viabilizando los espacios de convivencia y satisfacción laboral cuyos resultados se verán reflejados en los niveles de eficiencia y mejora de la productividad.

Descriptor: Problemas conyugales, Conciliación Familiar y laboral, Equidad de género, satisfacción laboral, familia, estrategias empresariales, guía de buenas prácticas de conciliación familiar y laboral.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL FAMILIAR

Theme: “MARITAL PROBLEMS AND THE FAMILY AND LABOR CONCILIATION IN THE EMPLOYEES FROM TEXTILE INDUSTRY AMBATEÑOS, S.A”.

Author: Lcda. Mirian Yolanda Rodríguez Mariño

Directed by: Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.

Date: August, 26 th 2015.

EXECUTIVE SUMMARY

The jobs and the family are two main mainstays in the development of human beings and their welfare depends on the relationships that it generates. The new social scenarios require the participation of men and women in the labor market to meet the basic needs of the family that every day are much more demanding. Therefore, it is important to perform an analysis to the familiar surroundings and work environment because they are dimensions related.

In this research, positive and negative factors of the business dynamics and labor relationships are discussed. These results show that despite the work achievements of the XXI century, the family conciliation and labor work are affected that is why the distribution between family activities and labor work are limited. The division of the roles among men and women continue deeply rooted by cultural factors and family legacies. The results show that the difficulties in the relationships are part of everyday families' lives; affecting family dynamics and their coexistence. On the other hand, employees are slaves of their jobs with minimal chances of meeting family activities.

Facing this reality, it is essential to have business strategies. They could be driven

by companies committed to the welfare of the workers inside and outside the work environment; allowing the recovery of couple's relationships with healthy family environments, recognizing family as a source of motivation; establishing internal strategies to make possible the living spaces and job satisfaction. These results will be reflected in the levels of efficiency and productivity improvement.

Descriptors: Marital problems, work and family conciliation, gender equality, job satisfaction, family, business strategies, good practices and work life balance guide.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como tema: “Los problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A” Su importancia reside en la necesidad de conocer aquellos factores externos e internos a la compañía que afectan al trabajador y su desempeño, para establecer alternativas relevantes que permitan mejorar la satisfacción como indicador de bienestar laboral.

El trabajo investigativo está estructurado por seis capítulos:

El Capítulo I, denominado EL PROBLEMA contiene la contextualización macro, meso, micro que hace relación al origen de la problemática con un panorama mundial, latinoamericano y ecuatoriano; el análisis crítico, prognosis, formulación y delimitación del problema, justificación y los objetivos de la investigación.

El Capítulo II, hace referencia al “Marco Teórico”, el cual incluye el desarrollo de los antecedentes investigativos, la fundamentación filosófica y legal, categorías fundamentales, formulación de hipótesis y determinación de variables.

El Capítulo III, denominado “La Metodología”, plantea que la investigación se realizará desde el enfoque crítico-propositivo de carácter cuali-cuantitativo: la modalidad de la investigación es bibliográfica documental, el nivel al que llega la investigación, la población y la muestra, la operacionalización de las variables, el plan de recolección de información y el plan de proceso y análisis de los datos recogidos.

El Capítulo IV, denominado “Análisis e Interpretación de Resultados”, mediante cuadros y gráficos estadísticos y la verificación de hipótesis.

El Capítulo V, denominado “Conclusiones y Recomendaciones”, se realiza la sintetización de resultados relevantes y aportes significativos del trabajo investigativo, así como las recomendaciones formuladas por la autora para el

planteamiento de la propuesta.

El Capítulo VI, LA PROPUESTA, contiene los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación teórico–científica, metodología, modelo operativo, administración y previsión de la evaluación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema

Los problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.

Planteamiento del problema

Las nuevas exigencias laborales y el cumplimiento de leyes tendientes a buscar el bienestar del individuo dentro de su entorno laboral, llevan a las empresas a implementar nuevas estrategias de acción que permitan alcanzar objetivos empresariales y promover el desarrollo de los trabajadores dentro y fuera de su espacio laboral generando beneficios compartidos.

Contextualización

La familia a nivel mundial es reconocida como uno de los pilares fundamentales de la sociedad, es el vínculo de las relaciones sociales, por lo tanto el establecimiento de la vida de pareja marca una etapa del ciclo vital de la familia que implica en varios casos el abandono del hogar de origen y la integración del subsistema conyugal, espacio en el cual las relaciones afectivas y de convivencia pueden verse afectadas.

En relación de los antes mencionado el artículo electrónico desarrollado por Abril (2012) refiere que “Los problemas de pareja o conyugales hace referencia a un estado de insatisfacción individual asociado con la relación de pareja, que derivan en acciones coercitivas en pro de un cambio de conducta del cónyuge.

Estas relaciones generan problemas de comunicación, intercambio de conductas aversivas, pensamientos derrotistas y respuestas emocionales que van desde en estrés a la depresión”.

Considerando lo antes expuesto, los problemas conyugales están relacionados con la inadecuada comunicación, crianza de los hijos, procesos de diferenciación , jerarquización del poder, establecimiento de roles, mismos que si no son mejorados de una forma madura y equilibrada pueden desencadenar en la disolución del matrimonio o el divorcio, cuyas relaciones se verán afectadas no solo el sistema conyugal, sino; en todo el sistema familiar especialmente si se trata de un matrimonio con hijos menores de edad que pueden ser estos quienes manifiesten en sus comportamientos el resultado de los conflictos conyugales.

El divorcio implica un nuevo establecimiento de roles donde a madre cuidadora y responsable de los quehaceres del hogar, debe convertirse en proveedora e incursionarse dentro del mercado laboral dando paso a un nuevo modelo de familia la monoparental, que a nivel mundial es muy reconocida siendo está el inicio de nuevas relaciones de convivencia familiar.

Por otra parte la conciliación familiar y laboral se ven afectados por los cambios sociales , políticos y económicos a nivel mundial que en estos últimos años han influenciado y modificado el papel de la mujer dentro de la sociedad y consecuentemente, las pautas de formación familiar, ocasionando transformaciones significativas como el incremento de la mujer en el mercado laboral, inclusión en el sistema educativo, unos de los factores que han generado un renovado interés de la mujer en mantenerse productiva limitando aquella dependencia hacia el hombre y la reproductividad, dejando a un lado aquellos modelos tradicionales de familia, donde para considerarse familia debía ser formada por padre, madre e hijo; hoy esas asimilaciones han perdido relevancia dando paso a nuevas formas de concepción de familia.

Adicionalmente en la última década se ha puesto en boga el hablar de la conciliación del trabajo y la vida familiar, misma que ha ido cobrando importancia

dentro de las políticas internacionales y nacionales, la base está en encontrar el equilibrio entre la vida laboral y familiar cuyo terminología utilizada aparece por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) en el que hace mención la exigibilidad para que los gobernantes establezcan dentro de las políticas públicas el permitir que todas las personas con responsabilidades familiares mujeres u hombres puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, para lo cual este Convenio proponen una serie de medidas, como políticas en materia de licencias, servicios de asistencia social, seguridad social, horarios laborales y modalidades de organización del trabajo flexible, política de reinserción laboral, y programas de sensibilización y educación con una perspectiva de género (artículos 4 a 7), según este Convenio (1981) se denomina “conciliación del trabajo y la vida familiar”.

Consecuentemente se considera a la familia como parte importante para las personas en su mayoría a lo largo de su ciclo vital de vida. Además, el término conciliación refleja las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares.

En el 2010, apoyándose en el Marco para Acelerar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), las Naciones Unidas hacen mención que a las políticas por licencias para el cuidado de niños y de personas a cargo eran fundamentales para acelerar los progresos en relación con el logro del ODM1 (reducción de la pobreza); el ODM3 (igualdad de género); el ODM4 (mortalidad infantil); el ODM5 (salud materna) y el ODM6 (VIH/SIDA y otras enfermedades) para el año 2015. Esta situación contradice la opinión de que la conciliación del trabajo y la vida familiar es una cuestión aplicable únicamente a los países de altos ingresos; dicha cuestión es también esencial para mejorar las estrategias de subsistencia y la protección social en la economía informal.

Por consiguiente el hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no sólo en las oportunidades de

empleo, la calidad del empleo, y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos; es decir en todo el sistema familiar en igualdad de condiciones entre los llamados países desarrollados y en desarrollo. La conciliación del trabajo y la vida familiar debería ser considerada como una parte integral de las estrategias de protección social y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente, las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar también pueden contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal.

Adicional a lo antes mencionado, cabe recalcar que la conciliación de la vida laboral y familiar se ha convertido en un tema relevante en las políticas europeas de empleo y de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, sin embargo las mujeres aún tienen varias limitaciones para conjugar sus responsabilidades domésticas con el desarrollo de una actividad profesional de una manera equilibrada, esta situación se convierte en un problema social cuando en la opinión pública, y en los análisis de algunos expertos, tales dificultades comienzan a asociarse a los problemas de la natalidad y al crecimiento de conductas antisociales o problemáticas de niños y adolescentes, que se atribuyen a una falta de presencia de los padres y a su falta de implicación en la educación de sus hijos.

A nivel latinoamericano la realidad no está tan lejos que los países europeos, pues la familia y por ende la pareja se desarrolla dentro de un macrosistema social en el que influye la cultura, ideología, costumbre y las creencias, mismos que están relacionados con el género y por consiguiente con los roles y tareas que a lo largo de la historia le corresponde sea al hombre o a la mujer. En la sociedad latinoamericana está muy arraigada la idea de que las mujeres por naturaleza son las encargadas de la crianza de los hijos como parte de su rol materno, por lo tanto se ha quedado a cargo de aquella labor que en muchas situaciones es desvalorizada.

Por otro lado, está el rol del padre menos preocupado e involucrado en las actividades parentales y conyugales, que participa periféricamente en las

actividades familiares limitándose al cumplimiento del rol asignado socialmente de ser el proveedor económico de la familia, sin embargo este es un sistema de constante transformación, capaz de adaptarse a cambios como consecuencia del mismo ciclo vital de la familia, procesos de desarrollo social, etc. Ante este tipo de tensiones sea por el cambio interno de la familia, por nacimiento de los hijos, desarrollo del ciclo vital de la familia, como también por factores externos a esta que influyen en el funcionamiento del sistema conyugal, por lo tanto se requiere un proceso de adaptación, es decir, un cambio constante de las interacciones familiares capaz de mantener la continuidad de la familia por un lado, y a la vez sostener el crecimiento de sus miembros.

Por otra parte la conciliación familiar y laboral se ha convertido en una utopía que dentro de la región latinoamericana ha cobrado gran importancia, sin embargo cuando no se dispone de las medidas eficaces para conciliar la vida familiar y laboral y a la vez si persisten las funciones estereotipadas de manera intergeneracional en lo que se refiere al hombre como prestador de cuidados y la mujer en funciones sociales limita su aplicabilidad, sin embargo el paradigma de las nuevas realidades latinoamericanas busca encontrar esa articulación entre las actividades familiares y laborales, mismo que exige modificar la actual división sexual del trabajo, que no solo establece una rígida asignación de roles, sino que; adicional a ello sustenta las desigualdades entre hombres y mujeres.

Número de matrimonios y divorcios registrados Años 2003 - 2012

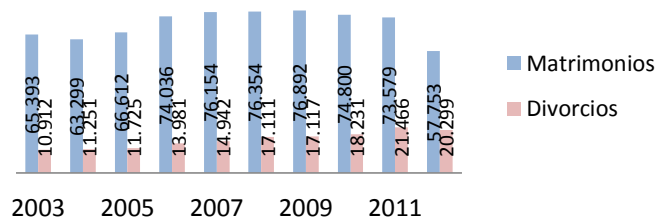


Gráfico No. 1. Número de matrimonios y divorcios
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC
Elaborado por: Rodríguez, M (2015)

De acuerdo al gráfico expuesto en el Ecuador según información del último censo realizado el año 2010, se conoce que los índices de divorcios como también de violencia se han incrementado en función a los datos del año 2000, siendo este multicausal dentro de los cuales se encuentra la infidelidad, una disputa de poder en el hogar, inadecuada comunicación en la pareja, la inequidad en los roles parentales y laborales, los problemas conyugales afectan directamente a la convivencia familiar y cuando estas no son resueltas como último recurso esta la separación dando paso a las familias monoparentales y extendidas, estos factores hacen que los roles familiares y sociales de cualquiera de los cónyuges se vea afectado, ya no existe una idealidad del matrimonio como el centro del funcionamiento familiar, pues no es ajena a la realidad ecuatoriana como la mujer ha ido ganando espacios de intervención dentro de los aspectos familiares, laborales, políticos y sociales

En la sociedad ecuatoriana según el análisis realizado por López Ecobar, Chalá & Rodríguez Mariño, (2014) refieren que “hace años atrás, la conformación de la familia estuvo en un proceso de transición entre el matrimonio “arreglado” y la posibilidad de elegir libremente a la pareja, una constante en la conformación de las parejas” fue el escaso tiempo en la etapa de enamoramiento, así como también la prohibición de mantener múltiples parejas antes de casarse (en especial la mujer); el patrimonio de la familia se construía a partir del matrimonio, dentro del aspecto parental, la planificación familiar era inexistente, siendo la reproducción considerada como “divina” desde lo católico, y el sexo era visto no como un placer sino como una forma de procreación.

Para la crianza, atención y cuidado de los hijos se le asignaba un rol protagónico a la madre, mientras que el padre mantenía la autoridad implicando la disciplina de los hijos, que durante esta etapa se caracterizó por el castigo físico para generar obediencia; adicional a ello la asignación de tareas y roles a los hijos surgía a tempranas edades, en especial la del “hijo mayor” a quien se exigía ser ejemplo y relevo en ausencia del padre; frente a esta realidad la inclusión de los niños/as y adolescentes al ámbito laboral no era censurado (trabajo infantil), sino que implicaba reciprocidad y apoyo para congratular a los padres contribuyendo al

sustento de la numerosa familia.

En el país la revolución industrial genera un profundo cambio en la organización del trabajo: la aparición de la masiva elaboración fabril de objetos y productos provocó ondas transformaciones en la familia, poco a poco esta fue reduciendo a padres e hijos, excluyendo a las demás personas que anteriormente formaban parte de la misma, la triada padre-madre-hijos va adquiriendo cada vez mayor independencia; la familia patriarcal pasa a ser nuclear o matrimonial.

Con la industrialización, la familia se modifica principalmente a partir de la división entre casa y trabajo, la fuente generadora de ingresos ya no está dentro del hogar sino fuera del mismo, en las industrias.

En el orden cultural, las modificaciones no tuvieron entidad como para hacer desaparecer la organización vertical de la familia, el hombre siguió siendo quien mantenía el poder dentro de la familia, de modo que se preservó una estructura jerárquica; el hombre siguió siendo el jefe y su mujer e hijos sus subordinados, sin embargo surge una dicotomía en los roles respectivos del marido y la mujer, ésta concentrada en la organización del consumo, las labores domésticas y la atención de los hijos, y en algunos otros casos empezó a incorporarse al plano laboral ; el esposo por su parte asume como obligación el desempeño de tareas remuneradas fuera del hogar, siendo considerado el principal sostén de la familia.

Para la familia ecuatoriana la resignificación de la mujer, toma fuerza con la aparición de movimientos sociales en favor de la igualdad de género, se empieza a visualizar el divorcio, así como modelos de familias reconstituidas y monoparentales maternas y paternas; tornándose en una sobre exigencia para mujer ya que debía cumplir como madre, esposa y trabajadora, buscando aportar para constituir el patrimonio familiar.

Sin embargo las rutinas de los padres entre el trabajo, el hogar y la sociedad empezaron a marcar brechas en las relaciones afectivas con los hijos, forjándose un sistema de compensación mediante la flexibilización en las formas de

corrección a los hijos, el planteamiento de la educación como el único medio de superación, manejando ideas de realización personal desde la estabilidad económica; aquí se rompe la tradición de “compartir la mesa juntos”, los hijos se tornan más demandantes de los padres en su rol nutricional, normativo y formativo.

En la actualidad existen formas de familia variadas y cambiantes, en muy pocas generaciones la familia matrimonial perdió su monopolio y privilegio y paulatinamente fueron reconocidas otras formas de familias por cuestiones económicas, sociales y de género; como la migración, los niveles de escolaridad, las afinidades sexuales, la emancipación de la mujer, son sólo algunos factores que han repercutido en la conformación de las familias, en la sociedad actual se habla de la generación “s”, es decir, personas solas, solteras o sin hijos; otra de las insinuaciones es también la del hombre “simon” que según el Psiquiatra Rojas significa: "S" de soltero, "i" de inmaduro en lo afectivo, "m" de materialista y centrado sólo en cosas que toca o ve, "o" de obsesionado con el trabajo y el éxito profesional, y "n" de narcisista. Este síndrome según lo explica dentro del artículo el psiquiatra Rojas (2013) implica un “egoísmo de alto nivel, que lleva al hombre a priorizar, por sobre todo, el encontrar una posición económica adecuada, por lo general, sacrifican todo por ese objetivo y estar a gusto consigo mismo”.

Situaciones como las antes mencionadas generan dentro del sistema conyugal tensiones, que van desde la simple discusión a problemas mayores como la violencia, considerando que resulta complicado pasar de aquella individualización a pesar en un nosotros que implica encontrar la complementariedad en la pareja y un equilibrio entre lo familiar y lo laboral.

Según lo referido por diario el telégrafo (2015) los divorcios Ambato y Riobamba son las ciudades de la Sierra centro donde el número de aumentó en los últimos cinco años. Divorcios; en el 2014 se presentaron 10 805 casos de demandas de arrepentidos que pidieron el divorcio en las unidades judiciales de la Familia, Mujer y Niñez. En el 2013 esos pedidos llegaron a 2 259, los matrimonios jóvenes de entre 17 y 22 años, son los que más casos registraron; pero las separaciones no sirven solo para alimentar las estadísticas, sino que plantean un drama social.

De acuerdo a este mismo diario manifiestan que las personas asisten a terapias con psicólogos tomando como ejemplo lo manifestado por el Psi. Marco Albán quien manifiesta que de las 3 500 consultas registradas en el 2014, 1 200 corresponden a parejas divorciadas o que tienen problemas en sus relaciones matrimoniales y que están a punto de separarse. En el 2013, registró 750 casos; Albán asegura que los matrimonios jóvenes, de entre 16 y 22 años, ocupan el índice más alto. Le siguen las parejas de entre 25 y 35 años y de los 35 años en adelante, información que sustenta el siguiente gráfico.



Gráfico No. 2. Matrimonios y divorcios en Tungurahua
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC
Elaborado por: Rodríguez, M (2015)

Por tanto en la realidad ambateña la población empieza a formar su hogar a tempranas edades dando como resultado jóvenes incursionando en el mercado laboral asumiendo responsabilidades exigentes, generando un desfase en las etapas de desarrollo de las personas, que muchas veces son también el desencadenante de los conflictos de pareja.

Dentro de la población de estudio resulta importante recalcar que aún la inclusión laboral está direccionada a los hombres bajo la premisa “el trabajo fuerte es para los hombres”, al inicio de la relación laboral el contar con trabajadores con responsabilidades familiares implica un plus de contratación, pues se asume que existe mayor responsabilidad y centralidad de objetivos por lo tanto resulta beneficioso para las dos partes, sin embargo queda por analizar que tanto las

empresas están visualizando a sus trabajadores más allá de lo productivo, considerar al trabajador desde su integralidad y de la misma forma establecer estrategias que permitan mantener ese equilibrio entre lo laboral y lo familiar.

Árbol de problemas

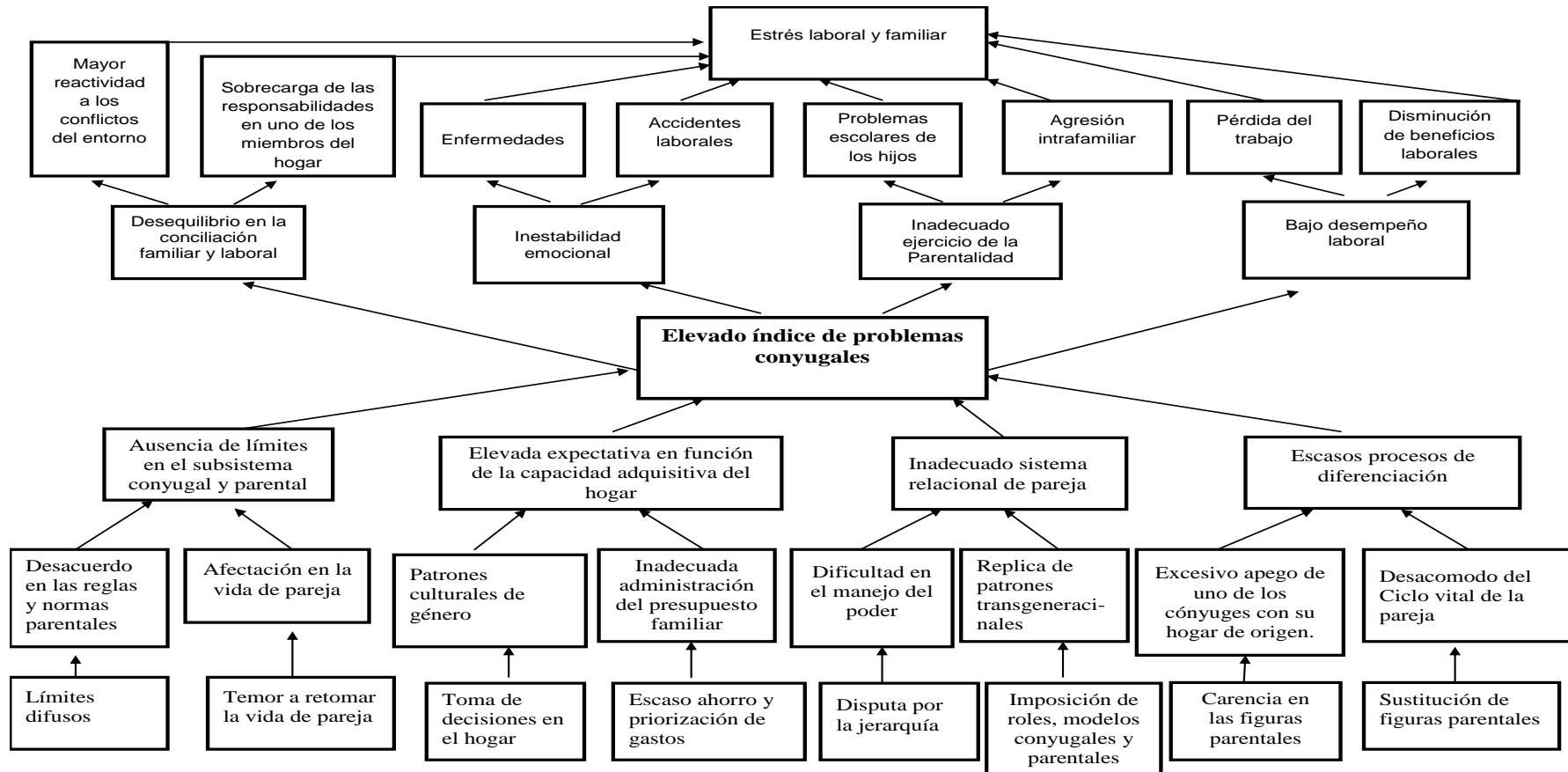


Gráfico No. 3. Árbol de problemas
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Rodríguez, M. (2014)

Análisis crítico

En una sociedad globalizada con muchos cambios en la estructura social y familiar han sido el inicio de una serie de conflictos dentro de la convivencia del subsistema conyugal, donde sus relaciones se afectan o se debilitan cuando existe ausencia de límites en el subsistema conyugal o parental debido a los desacuerdo en las reglas y normas parentales que afectan la vida de pareja creando límites difusos que más tarde crea ese temor de retomar la vida de pareja.

La elevada expectativa en función de la capacidad adquisitiva del hogar que en la sociedad actual ya no depende únicamente del ingreso del hombre sino también de la mujer rompiendo aquellos patrones culturales entre los roles sociales ya establecidos y aquellos nuevos escenarios donde la mujer dejó de ser la cuidadora del hogar, improductiva a una pilar fundamental de la familia a través de su participación en el mercado laboral; sin embargo la inadecuada administración del presupuesto familiar y el escaso ahorro y priorización de gastos sigue siendo la constante que limita la toma de decisiones en el hogar.

Por otra parte el sistema relacional de la pareja se ve afectado por la dificultad que se encuentra en el manejo del poder en el hogar, influenciado por aquellas réplicas de patrones transgeneracionales que no permiten romper con aquellos roles y modelos conyugales y parentales, dejando aún a libe albedrío la disputa por la jerarquía que uno de los cónyuges debe mantener en el hogar.

Finalmente, la relación de pareja se ve perturbada por los escasos procesos diferenciación generada por un excesivo apego de uno de los cónyuges a su hogar de origen situación que limita una madurez de la relación de pareja, ocasionando un desacomodo en el ciclo vital de la pareja donde aún uno de los miembros de la pareja busca la sustitución de las figuras parentales dentro de su nuevo hogar.

Los problemas conyugales no se quedan dentro del hogar, sino que transgreden al área laboral ocasionando una disminución en su desempeño que de cierta manera es comprensible , pensando en que el desempeño laboral este intrínsecamente

ligado a la estabilidad en el hogar, aún más cuando se trata de matrimonios con hijos, si se limita los espacios de convivencia el ejercicio de la parentalidad , considerando que al no existir un interrelación entre padres e hijos se crean límites difusos en el hogar y al no existir un acompañamiento de los padres en los procesos de desarrollo de los hijos se convierten en padres periféricos donde están lejanos a conocer lo que sucede a los hijos, por lo tanto tenemos hijos con exigencias y padres respondiendo a las mismas para suplir de cierta manera su ausencia en el hogar, situación que no favorece al fortalecimiento de las relaciones familiares.

Prognosis

La familia ecuatoriana se encuentra inmerso en un proceso de cambio en su estructura, donde el trabajo se ha convertido en la base de sobrevivencia de todos los individuos, espacios que hoy en día están ocupados por hombres y mujeres rompiendo aquella pragmática donde el hombre era el único proveedor del hogar, si a esto le sumamos la influencia de la sociedad de consumo que nos ha vendido la idea de que la felicidad y el bienestar esta ligados a la acumulación de recursos y posición social.

Estos nuevos escenarios han resultado beneficiosos, sin embargo cabe la pregunta ¿a costa de qué?, será de la familia, hijos, esposa. Con la inclusión de la mujer en el ámbito laboral y educación ha dado un vuelco a los roles estereotipados, y es donde se generan los grandes conflictos en la pareja, resulta aún difícil encontrar llegar acuerdos entre la distribución de las tareas del hogar y cuidados de los hijos, en un espacio donde padre y madre salen a laborar, aún se mantiene que es la mujer quien luego de sus actividades laborales debe encargarse de las tareas del hogar, quedando en muchas ocasiones el padre como simple observador de lo que sucede dentro de sus familia.

Por lo tanto al persistir los problemas conyugales, se convierte en un factor que limita la conciliación entre lo laboral y familiar, resultando primordial establecer estrategias para recuperar los espacios de convivencia tendientes a lograr

relaciones afectivas , duraderas y positivas entre todos los miembros del hogar, ya que de lo contrario se estará direccionando a una sociedad individualista donde las relaciones afectivas no estén ligadas a la conformación de la familia; sino; que las mismas serán suplidas por amigos invisibles como el trabajo, los lujos o a la vez mantener una vida conformada por relaciones de pareja inestables.

Formulación del problema

¿Cómo inciden los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A?

Interrogantes

¿Qué problemas conyugales afectan a los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S,A?

¿Qué forma de conciliación familiar y laboral existen en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A?

¿Cuál sería la mejor alternativa al problema planteado?

Delimitación del objeto de investigación

Campo: Sociología

Área: Trabajo Social Familiar

Espacio: Los problemas conyugales y conciliación familiar y laboral.

Delimitación Espacial.- El presente trabajo investigativo se desarrollará en la Empresa Textiles Industriales Ambateños S.A, ubicada en la parroquia Santa Rosa, cantón Ambato , provincia Tungurahua del Ecuador.

Delimitación temporal.- El trabajo de campo se ejecutará en el primer semestre del año 2015.

Población

La población sujeta a la investigación son los trabajadores de la Empresa Textiles Industriales Ambateños S.A, entre personal administrativo y de producción cuyo estado civil sea casado, unión libre, divorciado y viudo.

Justificación

En una sociedad globalizada, la familia ha sido quien ha tenido que atravesar una serie de cambios, desde su estructura hasta su forma de convivencia, donde la búsqueda de la equidad de género, han desencadenado una serie de conflictos alterando la armonía del hogar, donde las exigencias sociales busca que tanto el hombre y la mujer sean productivos buscando así mejorar los ingresos de la familia y a la vez el desarrollo del país.

Sin embargo, el holón conyugal es el inicio de nuevas relaciones familiares, es la unión de dos seres que traen consigo un conjunto de valores , y a la vez expectativas, que pueden ser explícitos o implícitos , mismos que para que las relaciones de pareja y de vida en común sean posible es necesario que se concilie con el paso del tiempo, caso contrario la individualidad de cada persona podrá desencadenar situaciones conflictivas dentro de la pareja, por lo tanto dentro de la convivencia de la familia.

Adicional a ello las creencias socioculturales, que vienen arrastrando modelos estereotipadas de roles de género, han sido de cierta manera el limitante para que el desempeño de la mujer y hombre sean en igualdad de condiciones, resulta difícil romper con aquel legado familiar la mujer cuidadora del hogar y el padre el proveedor. En el cambio social el hecho de que estos roles se han visto alterados, resulta conflictiva la relación de pareja, que más allá de pensar en familias con doble ingreso como un beneficio compartido, es uno de los problemas conyugales que afecta las relaciones armónicas de las familias.

Por otra parte según refiere la Organización Internacional del Trabajo (2011) “no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y familiar repercute negativamente no solo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, la salud y la productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias”, por lo tanto resulta meritorio conocer aquellos factores que limitan la conciliación entre lo laboral y lo familiar y encontrar el equilibrio en las actividades dentro y fuera del hogar, y a la vez saber de buena tinta si los

problemas conyugales tienen alguna inferencia en la conciliación entre lo familiar y laboral, consientes que la estabilidad emocional de las personas repercute en todo su accionar, que va desde la estabilidad en las relaciones conyugales y familiares hasta el desempeño laboral.

Desde allí la importancia de estudiar aquellos fenómenos desde las Empresas, y aún más cuando en una sociedad competitiva lo primordial es producir más, y a la vez cumplir con aquellas exigencias legales y sociales que busca la reivindicación de los derechos de los trabajadores, y a la vez brindar aquellas garantías de bienestar dentro y fuera de los lugares de trabajo.

Con este proceso investigativo se beneficiará directamente a los trabajadores y sus familias, donde se busca el reconocimiento de las desigualdades entre el rol de hombre y mujer y a la vez concientizar sobre la importancia de manejar un equilibrio entre las actividades laborales y domésticas y evitar aquellos conflictos que este genera, por otra parte desde la óptica empresarial, la visión de bienestar no se pierde, pues el motor de toda empresa está en función de la productividad y la calidad, aspectos que son fortalecidos e impulsados en el momento que se cuanta con persona con una estabilidad física y emocional, y eso se consigue si se trabaja los tres pilares del ser humano individuo, familia y entorno socio-laboral generando una intervención integral.

Este trabajo investigativo es factibles al contar con la autorización de aplicabilidad del proceso de investigación dentro de la empresa con la visión de conocer la dinámica social de los trabajadores donde el bienestar de los colaboradores es uno de los pilares de desarrollo empresarial y es aplicable en cuanto al tiempo, además se dispone de los recursos económicos, la disponibilidad bibliográfica para el sustento y fortalecimiento del proyecto y sobre todo la apertura por parte de los trabajadores al ser un trabajo con beneficio compartido y el primero al ejecutarse dentro de la compañía.

Es trascendente considerando que esta investigación se desarrollará con la finalidad de generar información respecto al tema; y a la vez que sea tomado

como base para futuras investigaciones, contribuyendo de manera directa a mejorar las relaciones laborales y familiares lo cual permitirá mejorar el desempeño laboral y la convivencia familiar y conyugales mirando al ser humano desde su integralidad, base del quehacer profesional del Trabajador Social Empresarial.

Objetivos

General

Investigar la incidencia de los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, para el fortalecimiento de relaciones familiares.

Específicos

Diagnosticar los problemas conyugales que afectan a los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.

Analizar las formas de conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.

Proponer alternativas de solución al problema planteado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

La conciliación trabajo familia es una de las más recientes temáticas que ha cobrado gran importancia a nivel mundial, por lo tanto amerita un exhaustivo estudio, debido a la complejidad que este implica, para ampliar el conocimiento se ha considerado el trabajo investigativo de Cabrero, Martínez, Pantoja, & Pescador (2005) sobre “Conciliación de la vida familiar y laboral: Situación actual, necesidades y demandas” en el que plantea los siguientes objetivos: a) Representación social del objeto de estudio y posiciones específicas de los diferentes actores con respecto a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral; b) Resistencias y contenidos latentes del discurso; c) Interpretación y sentido general de los discursos acerca de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Esta investigación es de tipo ”exploratoria de un estudio de situación lo que interesa obtener de una persona experta es, ante todo, la descripción que puede realizar del objeto de estudio, la identificación de los hechos que lo constituyen”, se estableció la entrevista y trabajos grupales como técnica de investigación, cuya muestra está relacionada a la estructura de la población española en el grupo de 16 a 65 años y que su distribución por género es prácticamente del 50%, se optó por establecer asignaciones estrictamente proporcionales, cuyo proceso de tabulación está basado en la entrevista telefónica asistida por ordenador (sistema CATI), obteniendo las siguientes conclusiones: a) La cooperación de la pareja en las tareas domésticas y de atención a personas dependientes (menores y mayores); b) El apoyo de otros familiares, sobre todo de las abuelas maternas (Lo que podemos denominar red familiar extensa); c) Los servicios de apoyo externos a la

familia; d) El análisis cualitativo indicaba que el punto de partida de la estrategia de conciliación es la negociación de la cooperación de la pareja, en cualquier caso, las oportunidades para hacer compatibles familia y trabajo van a depender notablemente del resultado de esa negociación interna a la pareja, que se va a conjugar con la disponibilidad de otros apoyos familiares y el nivel de renta disponible, para dar lugar a una forma concreta de afrontar el problema de la conciliación, entre otros.

Adicional a ello otro de los estudios realizado por Meza de Luna (2010) en la investigación “Estereotipos de violencia en el conflicto de pareja” en el que plantea los siguientes objetivo: a) Aportar elementos teóricos, empíricamente fundamentados, sobre cómo se entiende y afronta la CP; b) Evaluar si hay alguna influencia de los estereotipos de violencia acorde a la género y tipo de pareja (heterosexual, gay o lesbica), en la manera de entender y afrontar el CP; c) Evaluar y comparar estereotipos (implícitos y explícitos) de violencia en función del género y los tipos de pareja; d) Caracterizar cualitativamente los estereotipos de violencia en función del género; e) Determinar cualitativamente manera como personas de diverso sexo y orientación sexual entiende el conflicto y violencia en la pareja; f) Identificar las prácticas ante el CP y sus posibles nexos con el ejercicio del poder; g) Evaluar el posible vínculo de los estereotipos de violencia en cuestión con la manera de entender y afrontar el CP.

La presente investigación es de tipo experimental, para lo cual dentro del proceso de recolección de datos se utilizó las técnicas como el IAT y cuestionarios para datos cuantitativo y foto-intervención para datos cualitativos, mismo que fue aplicada a 304 personas mexicanas, radicadas en zonas urbanas y mayores de 18 años compiladas y analizadas a través del sistema estadístico SPSS (2003) versión 12 para Windows 2003, se usó la prueba T para evaluar si las opiniones entre diferentes grupos difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medias, por otro lado también se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para diferentes bloques del cuestionario.

Una vez realizada la investigación a la autora le permite hacer las siguientes

conclusiones dividida en cinco secciones:

Conflicto de pareja

a) “La concurrencia del conflicto de pareja no es imputable a un solo factor. Es un fenómeno complejo resultante de una multitud de agentes que convergen en su proceso. En primera instancia, porque surge de desacuerdos que causa inconformidad con quienes se tiene fuertes vínculos afectivos. Lo que en ocasiones puede poner en riesgo una vida compartida, proyectos conjuntos y un pasado en común. Así, detrás del conflicto se mueva miedos de poder una relación que tiene un alto nivel de inversión emocional. Sin embargo, los conflictos son parte de la propia relación, casi ineludible porque tiene mayor oportunidad de aparecer cuando la frecuencia de interacción es alta, como ocurre en la vida de pareja. Entre las variables que concurren en el CP figuran las relaciones de poder, la baja autoestima, la juventud, es estrés, el aislamiento social, aprendizaje social, factores estructurales, socio psicológicos y la aceptación pública para ejercer la violencia” (e.g, la oportunidad de abusar sin consecuencias negativas).

b) “El conflicto de pareja es una construcción, fundamentalmente, social. Se ha evidenciado que las áreas en relación a las que se activa el CP tiene que ver con lo que socialmente se ha definido como valioso y que da paso a las reglas de jerarquización en las relaciones. Dichas reglas se establecen culturalmente y confieren estatus. Un ejemplo de un área definida socialmente como valiosa en el tiempo. Se trata de una convención de medida que adquiere sentido bajo nuestra forma de vida. En él se aprecia la puntualidad o la manera como se usa el cuerpo para estar, producir, o compartirlo con otras personas. Sus significantes se dan bajo ciertas normas se dan bajo ciertas normas socio-culturales que lo califican como bueno, deseable, correcto necesario”, c) “El CP se entreteje con las relaciones de poder.

A través de los diferenciales valorativos y las dinámicas de jerarquización socialmente construidas, se suscitan las relaciones de poder. Las Relaciones de poder son prácticas con las que se intenta inducir, conducir o forzar el hacer y el

pensar de la pareja para que se ajuste a lo que se considera apropiado o válido, según los parámetros de quien ejerce el poder”.

Influencia de las transformaciones sociales

El estudio empírico pone de manifiesto la conjugación de diferentes estrategias de encarar el conflicto y de oponerles resistencia. Dentro de esta pluralidad de estrategias, destacan tres tipos de grupos: a) Conservadoras, personas que sustentan prácticas tradicionalmente acordes a los roles patriarcales; b) Tradicionales, Conformado principalmente por personas se alrededor de 45 s. Si bien asumen roles tradicionales, las mujeres se cuestionan y critican la repartición del trabajo en la pareja y; c) Literales, categoría integrada por personas jóvenes(veinte y treinta), con ideas más igualitaristas que la de las otras generaciones. La equidad del trabajo se ve como una obligación, en especial de las parejas del mismo sexo

La violencia en la pareja como modo de afrontar el conflicto

.a) La violencia es una de las varias estrategias que existen para afrontar el CP. Las personas universitarias del colectivo estudiado distinguen principalmente dos tipos de violencia: física y psicológica es tenue y difusa, porque entran las valoraciones subjetivas de lo que a cada persona le produce daño; b) Con respecto a la violencia física, en cambio, hay consenso al definirla como actos en forma de golpes o empujones que causan daño en el cuerpo; c) La violencia, en tanto que relación de poder, se ejerce en un contexto de desigualdad.

La violencia física como dinámica social

a) Frecuentemente, la violencia de pareja se llega a solapar, inducir o imponer. SE solapa en la complicidad silente ante la violencia abierta a lo latente. La violencia se alienta e induce con sigmas o con humor humillante; b) La violencia líquida impone un poder que es doblemente coronado. Primero en el propio acto. En segundo lugar, al influir miedo en la pareja de tal manera que el poder de la parte

agresora se extienda para que aquella no lo denuncie.

Estereotipos de violencia en el conflicto de pareja

a) Entremezcladas con las prácticas en el C:P, se encuentra las discursos y conceptualizaciones estereotípicas. Así, en general, las personas jóvenes con acceso a educación presentan conceptualizaciones igualitarias, opinando que la VP es igual en cualquier pareja; b) Caracterizando con ello una naturalización de comportamientos concomitantes a cada ser sexuado, y omitiendo que existen factores sociales contribuyentes y; c) Otro de los hallazgos que validan dichos estereotipos se encontró en el consenso sobre la direccionalidad de la violencia. Aquí, el hombre se piensa a si mismo más como agresor, en especial en las relaciones gay pero también en las heterosexuales.

Por otra parte .el hablar de problemas conyugales y a la vez la conciliación familiar y laboral llevan a indagar en varios trabajos realizados, uno al respecto es el de Figueroa Gutierrez, Mariñan Salgado, Martínez Contreras, & Norambuena Conejeros (2012) denominado “Conflicto Trabajo familia, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del Gran Concepción y de Cabrero” se plantea como objetivos:

a) Conocer y describir el conflicto familia – trabajo, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales; b) Describir la percepción del conflicto familia – trabajo y sobrecarga familiar de padres y madres trabajadores/as con responsabilidades familiares; c) Analizar el tiempo destinado a la vida laboral y familiar de padres y madres trabajadores/as con responsabilidades familiares; d) Describir la participación de los padres en la crianza de los hijos y en las tareas domésticas; e) Describir si las mujeres trabajadoras con hijos/as están dispuestas a compartir sus espacios y roles tradicionales con los hombres; f) Describir el acceso de las estrategias conciliación familia trabajo según características laborales de los hombres; g) Describir el interés de las estrategias de conciliación familia trabajo; y la opinión de estas según la edad de los hombres trabajadores y; h) Analizar el acceso a las estrategias de conciliación familia - trabajo y si son

pertinentes para facilitar la vida laboral y familiar de los hombres.

Esta investigación es de carácter. cualitativo, de corte no experimental donde se realizó el análisis del conflicto trabajo familia y las variables sociodemográficas, estudio recogido a través de la técnica de la encuesta aplicada a 80 trabajadores/as con hijos y sus parejas de la comuna de Concepción, Hualpe, Talcahuana y Cabrero, Región del Biobío,(Chile) datos que fueron procesados, tabulados, compilados y analizados con el uso del programa estadístico Statistical Analysis System (SAS), mismo que le permitió verificar la hipótesis por medio del estadígrafo WOPLIC.

Luego de haber obtenido las evidencias científicas a los autores les permite hacer las siguientes conclusiones:

a) Para el caso de flexibilidad, los resultados indican que la población encuestada posee un bajo nivel de flexibilidad frente a los requerimientos de su vida profesional y personal, es decir, evitan que temas vinculados a la vida familiar se mezclen con el ámbito laboral y viceversa, lo que cual tiene un aspecto positivo porque desde la esfera laboral no afecta la familiar y el aspecto negativo, indica rigidez en la persona.; b) En relación a la segmentación se puede afirmar que los encuestados señalan separar la esfera familiar y laboral, no obstante lo anterior al analizar las distintas afirmaciones realizadas por el grupo la mayoría no puede separar los problemas que se presentan de una esfera a otra, por lo anterior se puede afirmar que los trabajadores intentan mantener la vida familiar y laboral separadas, pero que esto no es siempre posible, debido a que los problemas de una esfera afectan la otra; c) Sobre la relación de la participación con la vida familiar y en lo que respecta a las tareas domésticas, se puede señalar que la mayoría de las actividades son realizadas tanto por el padre como por la madre. Dentro de éstas, las que mayor participación presentan son aquellas que tienen que ver con asistir a celebraciones familiares (92,5%), mientras que aquella donde se observa la menor tasa de participación de ambos es cocinar para la familia (33,7%), es decir, que las acciones estrictamente domésticas tales como planchar, lavar la loza y realizar el aseo son realizadas en un 70% por las mujeres. Al ser consultados por estas

mismas actividades, tanto hombres como mujeres plantean en su mayoría porcentual que debieran ser realizadas por las mujeres”, y ; d) “Quienes tienen una alta participación en la vida familiar y tareas domésticas son las mujeres (61,3%), mientras que los hombres se atribuyen un regular nivel de participación en dichas tareas, con un porcentaje importante (63,8%).

Adicional a lo antes expuesto se encuentra la investigación realizada por Madrid Marcano & Rodríguez González (2010) titulado “ Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras Estado Sucre 2010”, en el que se planteó los siguientes objetivos: a) Caracterizar la calidad de vida y la conciliación trabajo-familia de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado Sucre y la relación entre ambas variables, b) Determinar el nivel de satisfacción en cuanto a remuneración, percibido por trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre; c) Determinar el nivel de condición de seguridad y bienestar en el trabajo, percibido por las personas que laboran en las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre; d) Determinar la percepción de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre en cuanto a las políticas que aplican éstas para usar y desarrollar las capacidades humanas de sus trabajadores. e) Determinar la percepción de los trabajadores en cuanto a las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo brindado por las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre; f) Determinar el nivel de integración social percibido por las personas que laboran en las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre; g) Determinar el nivel de balance entre la vida privada de las personas que laboran en las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre; h) Determina el nivel de significado social de la actividad y vida laboral percibido por los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre; i) Determinar la influencia de la vida familiar en el trabajo de los empleados de las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre; j) Determinar el impacto de los elementos propios del trabajo en la vida familiar de los trabajadores de las empresas destiladoras de ron del Estado de Sucre y; k) Relacionar la calidad de vida laboral y la conciliación familias-trabajo de los trabajadores de las empresas destiladoras del Estado de Sucre.

La presente investigación es de carácter transeccional, fue una investigación de campo, pues para Kerlinger y Lee (2000), los trabajos de campo son estudios no experimentales que persiguen identificar las relaciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales, marcando como variables la “Calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia”, información fue recopilada a través de la técnica de la entrevista y observación apoyada en el instrumento del cuestionario, misma que fue aplicada a 91 trabajadores de empresas destiladoras, información que fue procesada por medio del sistema estadístico SPSS versión 15.0 , que permitió la verificación de la hipótesis a través del Alpha de Crombach.

Una vez realizada la investigación a los autores les llevó hacer las siguientes conclusiones: a) El nivel de satisfacción en cuanto a remuneración percibida por la muestra de trabajadores fue el más bajo dentro de la variable calidad de vida laboral y con una puntuación de 3,31 se ubicó en nivel medio de la escala de interpretación, lo cual indica que los trabajadores no están totalmente conformes con las políticas salariales establecidas en sus organizaciones; b) El nivel de condición de seguridad y bienestar en el trabajo percibidos por las personas que laboran en las empresas estudiadas fue el más alto entre todas las dimensiones de la variable calidad de vida laboral, el cual obtuvo una puntuación de 3,8 posicionándose en el nivel alto de la escala de interpretación utilizada para la variable, Dicho resultado muestra que las empresas estudiadas llevan a cabo políticas e iniciativas orientadas a mitigar los riesgos asociados a enfermedades y accidentes que impactan a sus trabajadores. c) La percepción de los trabajadores perteneciente a la muestra en cuanto a las políticas que aplican sus empresas para usar y desarrollar las capacidades humanas de sus trabajadores, se ubicó en el nivel medio dentro de la escala de interpretación, con un resultado del 3,58, lo que quiere decir que los trabajadores sienten que existen oportunidades de mejorar por parte de la empresa para reforzar este punto y buscar alcanzar niveles óptimos de calidad de vida laboral; d) La percepción de los trabajadores en cuanto a las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo brindado por las empresas analizadas fue neutra, con un puntaje obtenido de 3,65 y esto indica que la empresa podría emprender mejores iniciativas que estén orientadas a la

asignación de trabajos que permitan adquirir y desarrollar habilidades. e) El nivel de integración social percibido por las personas que laboran en empresas destiladoras de ron de los Estados de Sucre fue alto, con una puntuación de 3,78 lo cual demuestra satisfacción por parte de los trabajadores con respecto a las medidas desarrolladas por sus organizaciones para fomentar y desarrollar el compañerismo y el trabajo en equipo; f) El nivel obtenido en balance entre la vida laboral y la vida privada percibida por la población sujeta de estudio fue medio, con una puntuación de 3,66, lo que quiere decir que las empresas sujetas de estudio presentan oportunidades de mejora para el establecimiento de medidas que fomenten el buen uso del tiempo para que las actividades laborales no interfieran con las actividades de vida privada de sus trabajadores. g) El nivel de significado social de la actividad y la vida laboral percibido por los sujetos involucrados en este estudio fue alto, con un puntaje obtenido de 3,74 dejando explícito que las empresas sujetas a estudio son entes socialmente responsables, tanto lo interno como a la externo, generando así bienestar en sus empleados; h) La influencia de la vida familiar en el trabajo de los empleados de las empresas objeto de estudio fue alto, con una puntuación de 3,30, lo que quiere decir que en líneas generales, la vida familiar de la población estudiada posee elementos que de alguna manera u otra tiene un impacto positivo sobre las actividades laborales. i) El impacto de los elementos propios del trabajo y la vida laboral de la población estudiada fue alto, con una puntuación de 3,52 dejando en evidencia que los elementos propios que conforman la vida laboral de la población estudiada influye positivamente sobre las actividades desarrolladas en el ámbito de la vida privada y j) Se presentó relación positiva y moderada en Calidad de vida laboral y la Conciliación trabajo-familia, con un coeficiente de Spearman de +0,4604.

Adicional a ello para fortalecer el tema de investigación se considera el trabajo investigativo realizado en el Ecuador por Salazar Mora, (2009) denominado “Atención a los conflictos de pareja en el barrio los Álamos cantón la Maná, mediante estrategias de dinámica familiar” en el cual se planteó los siguientes objetivo: a) Caracterizar los principales conflictos de las parejas que presentan en el barrio Los Álamos del Cantón La Maná; b) Diseñar estrategias de dinámica familiar que contribuya a la disminución de los conflictos de pareja en el barrio

Los Álamos cantón La Maná; c) Identificar los principales conflictos en la pareja; d) Establecer las etapas del matrimonio y sus principales conflictos; e) Establecer las causas de la disolución del vínculo de las parejas y; f) Elaborar y validar una guía que tome en cuenta estrategias de dinámica familiar, para prevenir y enfrentar los conflictos de pareja.

La investigación, se ubica dentro de una investigación bibliográfica y de campo porque fue necesario realizar una revisión y una síntesis bibliográfica, escrita en el marco teórico; además se recurrió a realizar una evidencia empírica que con estrategias adecuadas, se volcó en la investigación de campo, por otra parte es exploratoria, descriptiva y propositiva, es decir es una investigación de tipo CUANTI-CUALITATIVA , porque primero se hace una descripción y exploración del tema abordado, y PROPOSITIVA porque se está planteando la posible solución al problema, con un profundo análisis sobre conflictos de pareja y etapas del matrimonio.

En este trabajo investigativo para el diagnóstico previo y la aplicación de encuestas se utilizó la observación directa, puesto que el contacto con los actores involucrados en el trabajo investigativo fue personal, así como de los lugares, espacios, problemas y hechos relacionados con el tema de estudio, con el apoyo del instrumento de la encuesta y la observación, encuesta aplicada a un número de 84 parejas del barrio los Álamos del Cantón la Maná, perteneciente a la Provincia de Cotopaxi, cuyo procesamiento de información estuvo basado en cuatro aspectos: a) La información recogida con juicio crítico, tanto para el marco teórico como para el diagnóstico, equilibrando pertinencia y contradicciones; b) Se tabuló la información recogida en las encuestas, calculando los porcentajes para tener una visión clara y precisa de los resultados; c) Se representó gráficamente la información para verificar los resultados de una sola mirada y completar expectativas y enriquecer los parámetros de la propuesta y; d) Se sintetizó sobre la base de indicadores claves la información recogida, para luego comparar y contrastar con la información procesada en las encuestas y como aporte básico para los folletos de la propuesta, llenando vacíos encontrados en lo referente a la participación ciudadana, de la cual se obtiene las siguientes conclusiones:

a) El 40 % de personas que participaron en la investigación manifiestan que los problemas de tipo económico generan desestabilización en la pareja. Estos conflictos son debidos principalmente a la falta de independencia económica con la familia de origen. Parejas que aún no tienen un medio de subsistencia, se ven obligados a depender de sus propias familias y, posteriormente, superado esta primera etapa, los conflictos económicos vienen por la falta de oportunidades de trabajo en unos casos y otras veces por el afán de superación de la mujer, que busca la manera de ayudar económicamente al hogar provocando ciertos resquebrajamientos en la estabilidad del hogar; b) El 20 % consideran que la injerencia de la familia política es un aspecto que produce conflicto, más aún cuando no ha existido un nivel aceptable de independencia de cada uno de las personas que conforman la pareja, la misma que tienen la responsabilidad de construir un núcleo diferente, es decir un hogar donde deben compartir responsabilidades de todo tipo; c) La dependencia económica de la pareja a sus familias de origen, son la causa principal de la injerencia familiar sobre las decisiones de la pareja. d) El aspecto afectivo-sexual es un factor importante para la permanencia de una relación y así lo consideran el 19 % de personas que participaron en la investigación; e) La comunicación en pareja es un aspecto transversal en una relación de pareja. El 18 % de personas expresan su preocupación por la falta de comunicación como un aspecto que impide manejar una relación adecuada. La comunicación es el ingrediente más importante; f) La indiferencia, El 35 % de personas investigadas coinciden que la indiferencia es una causa que genera conflictos en pareja. No se debe dar paso a ese estado peligroso de una relación que es la indiferencia; se hace necesario más bien poner interés en resolver el conflicto; g) La infidelidad, Un 40 % de sujetos encuestados manifiestan que la infidelidad de pareja es una causa de conflicto en una relación; de una manera rápida la podemos definir como las relaciones extra conyugales o extra pareja, sean de tipo sexual o afectivo. Entendemos la relación fuera del lazo o compromiso de pareja, ya que se había establecido un acuerdo de estar juntos los dos sexual y emocionalmente el uno para el otro en exclusividad, al menos es lo esperado; g) El 45 % de personas que participaron en esta investigación consideran por su experiencia a este tema como origen de conflicto de pareja. Para iniciar una relación con hijos de otro compromiso, es necesario aceptar la realidad

de que ellos son parte importante en la vida de sus padres, y desde esa situación la pareja debe procurar una relación de cariño, y si no es así al menos de respeto, etc. Frente a lo antes denotado, se considera que existen varios trabajos investigación que resaltan que la temática a investigar es de gran importancia, dentro de todos los contextos y a la vez facilitan la ejecución de la misma.

Por consiguiente, con estos antecedentes se puede deducir que la temática a investigar cuenta con respaldo teórico que permite el desarrollo de la investigación, resaltando que el contar con fuente de información es lo fundamental, y por otra parte denota que se trata de un tema de gran interés tanto a nivel mundial, latinoamericano y de nuestro país.

Fundamentación Filosófica

El presente trabajo investigativo se direcciona con el paradigma constructivista tomando en cuenta que este tiene que ver con la interrelación del investigador en el desarrollo del proceso investigativo, considerando su apreciación de la realidad en estudio.

De acuerdo con lo que refiere Stojanovic de Casas (2002) “según el constructivismo la realidad está en la mente de cada quien, por eso no existe una realidad objetiva única y según el que aprende construye el conocimiento a partir de sus experiencias, estructuras mentales y creencias”, no existe una sola realidad. En este caso las referencias que los trabajadores tengan sobre los problemas conyugales permitirán conocer si los mismos afectan a la conciliación familiar y laboral.

Adicional a ello se encuentra alineado con el paradigma crítico- propositivo, crítico, porque cuestiona los esquemas sociales referente a los problemas conyugales como uno de los limitantes para que dentro de la familia no exista conciliación entre lo laboral y familiar; y es propositivo tomando en cuenta que la investigación no concluye en la observación y análisis de resultados, sino que plantea alternativas de solución sobre la problemática investigada.

Fundamentación Epistemológica

Tomando en cuenta la definición de Rodríguez Zoya (2011, pág. 6) la epistemología es “el estudio del conocimiento científico”. Desde este criterio la presente investigación tiene como objetivo la verificación científica del tema investigado, siendo el mismo sujeto de comprobación.

Por consiguiente, este trabajo de investigación no solo busca dar una solución del problema, sino; contribuir a la construcción de un nuevo conocimiento, basado en el constructivismo, cuyos ejes principales son el enfoque sistémico y holístico, que permite realizar el trabajo considerando la dinámica social entre las variables problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral de los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.

Fundamentación Ontológica

A la ontología clásicamente se la ha definido como “aquella ciencia del ser como tal y de las propiedades que le pertenecen 4, estudia el ser en general, es decir el fundamento de todo lo que es, es la búsqueda de la unidad primera, origen de la pluralidad de seres existentes” (Pucheta, 2003).

Por lo tanto la investigación esta encaminas a la identificación de las causa que están ocasionando la problemática relacionada con los problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral.

Fundamentación Axiológica

Tomando en cuenta la definición de Orozco (2005, pág. 76) la axiología “es el estudio filosófico de la naturaleza y criterios de los valores, se relaciona la cuestión de los valores con la ética”.

Po lo tanto, el presente trabajo investigativo se desarrollará dentro de los valores como la verdad y honestidad, generando resultados verídicos independientemente

cuales fueran estos, lo primordial es que la presente investigación aporte a desarrollo del conocimiento científico.

Fundamentación Legal

El presente trabajo investigativo se fundamenta en la Constitución política del Ecuador registro oficial número 449, publicado en el 20 de octubre del 2008 cuyo artículo N° 333 “reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

“El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Por otra parte el según los que consta en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 en el Objetivo 2, manifiesta “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad” esto a través de los que manifiesta en este mismo inciso “ El reconocimiento igualitaria de los derechos de todos los individuos implica la conciliación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política”. (Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013)

Por lo antes expuesto, se considera que la investigación cuenta con bases jurídica que lo lleva a deducir que este proyecto de investigación dispone con la argumentación legal que lo respalda.

Categorías Fundamentales

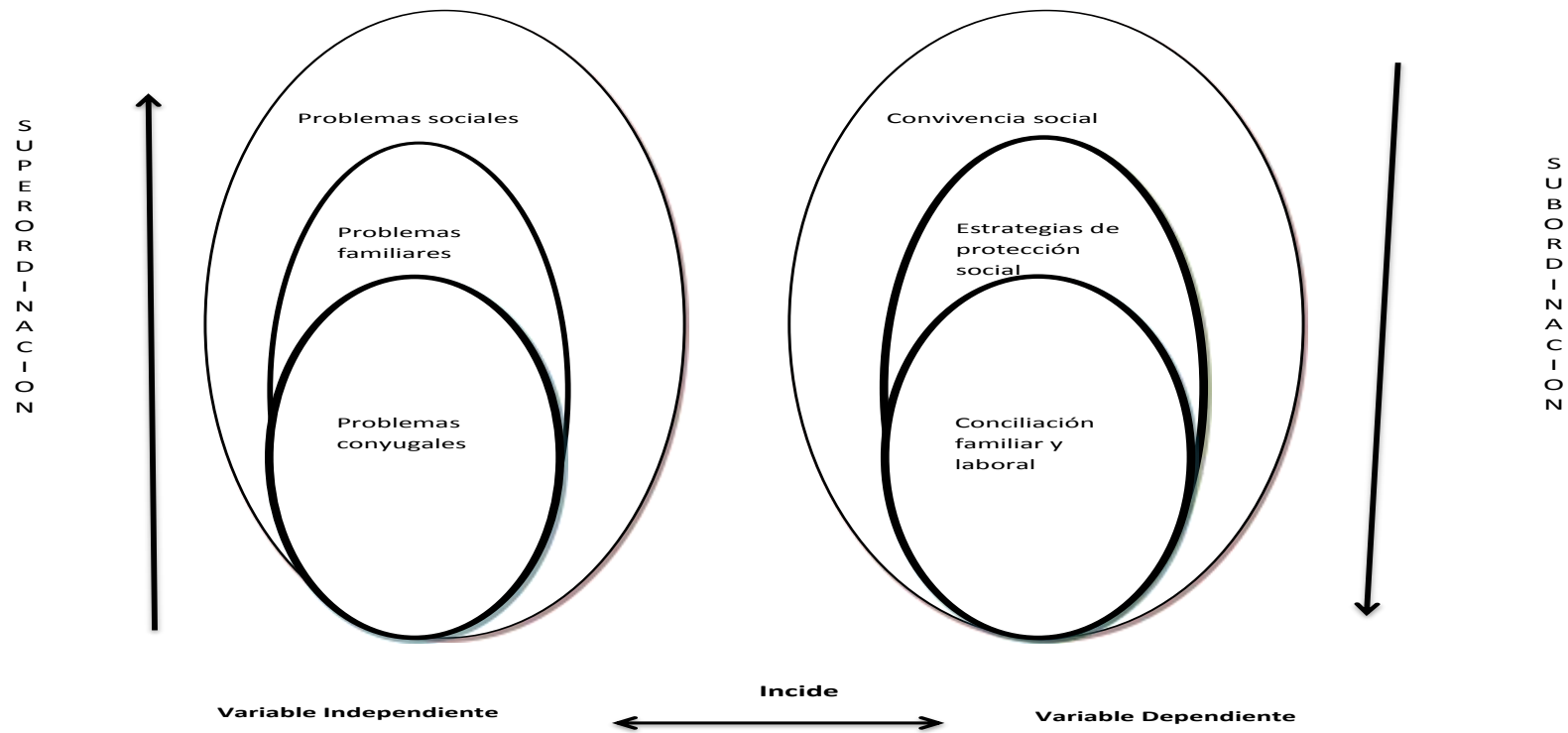


Gráfico No. 4. Red de categorías conceptuales

Elaborado por: Rodríguez, M. (2014)

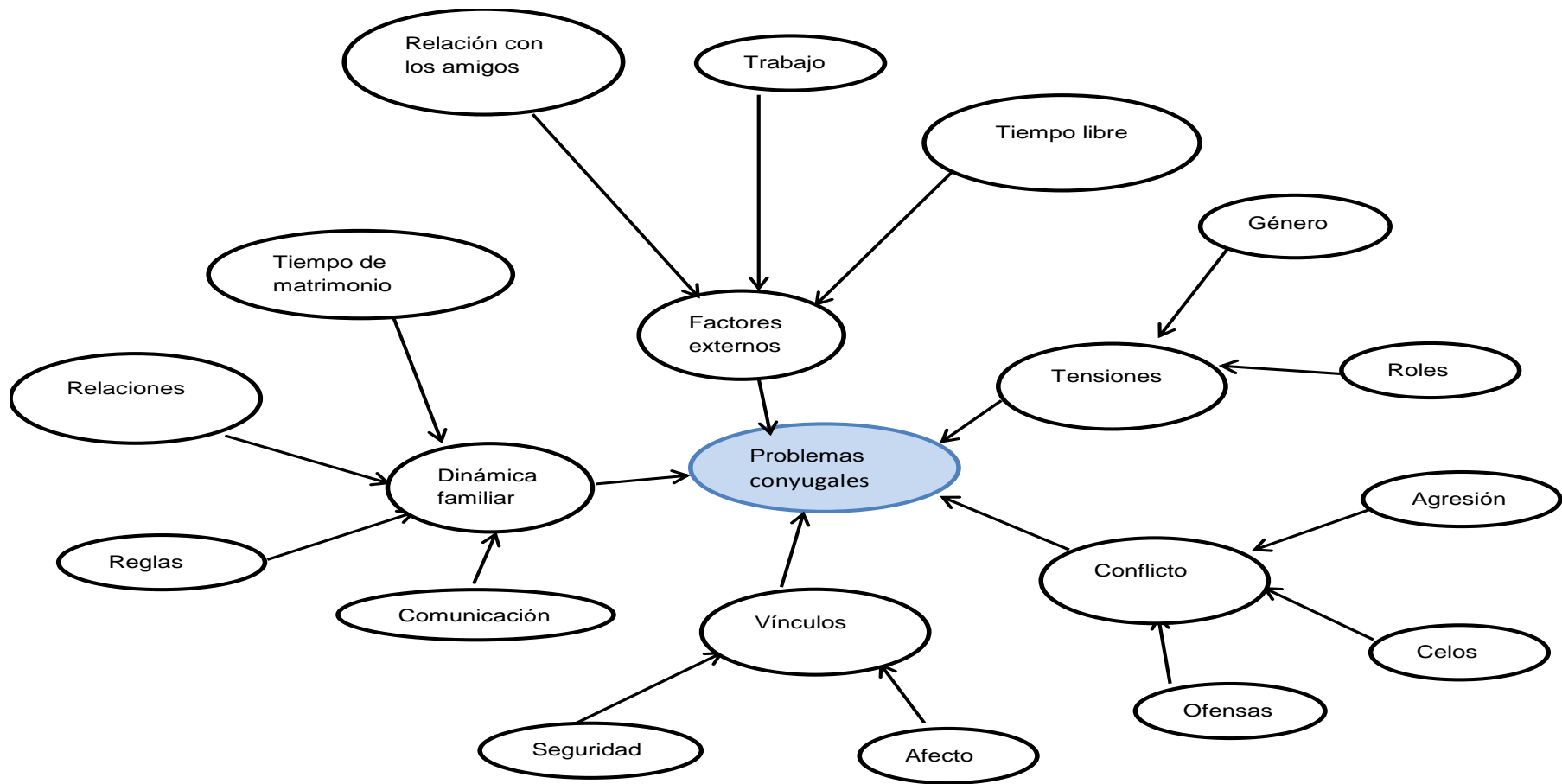


Gráfico No. 5. Constelación de la variable independiente

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Rodríguez, M. (2014)

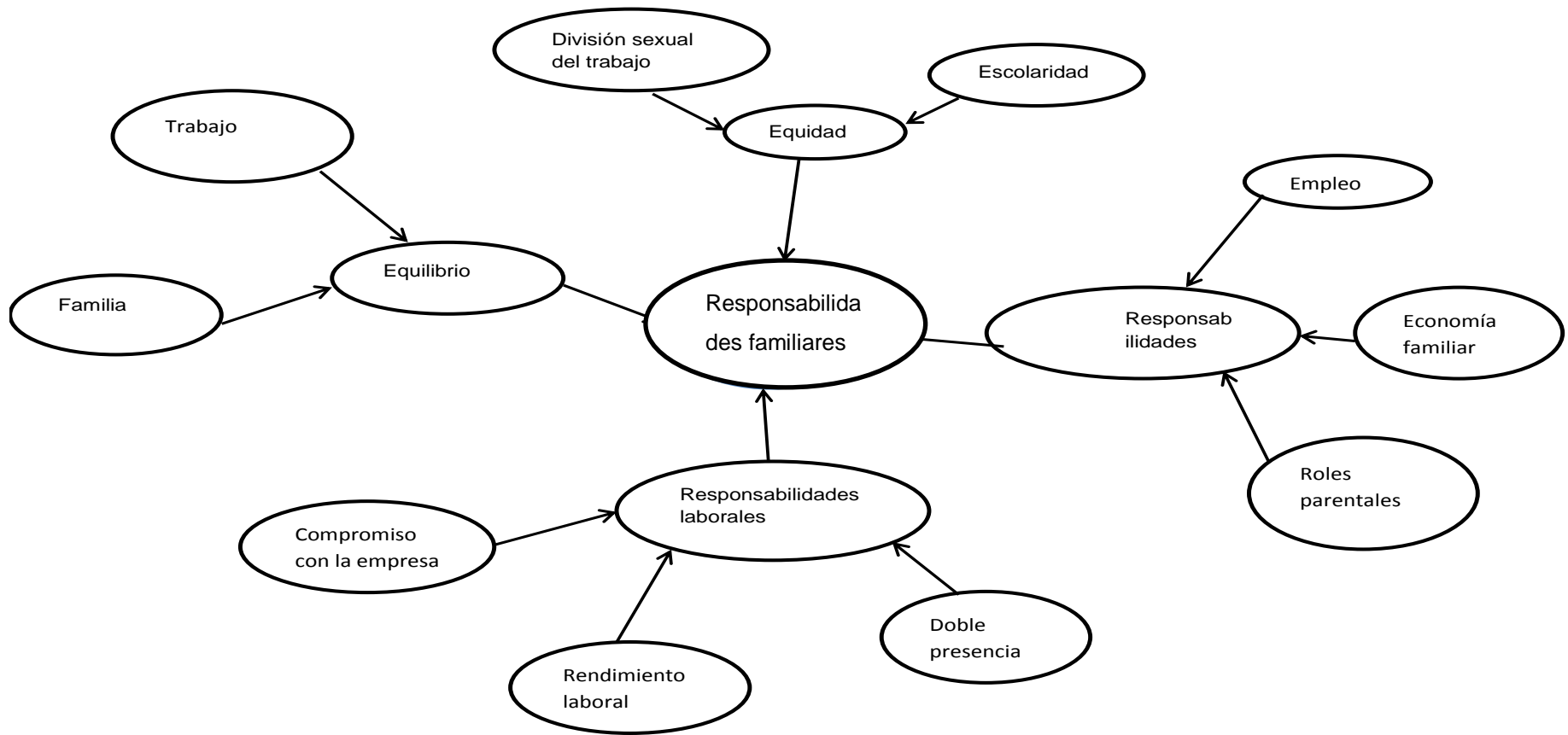


Gráfico No. 6. Constelación de la variable dependiente

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Rodríguez, M. (2014)

Marco conceptual de la variable independiente

PROBLEMAS SOCIALES.- De acuerdo con Fuente, (2010, pág. 3) tomando la definición de Fuller y otros, un problema social es “una condición que se establece como tal por un número considerable de personas como una desviación de las normas sociales habituales”.

Por otra parte Fuente, (2010) también refiere la definición de Sullivan y otros señalan que “existe un problema social cuando un grupo de influencia es consciente de una condición social que afecta sus valores, y que puede ser remediada mediante una acción colectiva”.

PROBLEMAS FAMILIARES.- Los “problemas o disfunciones”, condena a la familia a una situación de parálisis, expectante de posibles soluciones o alternativas que vengan desde afuera. (Barg, s.f)

PROBLEMAS CONYUGALES.- De acuerdo a lo manifestado por Salazar Mora, (2009) “Los Conflictos de pareja se considera como un proceso interpersonal que se produce siempre que las acciones de una persona interfieren con las de otra”.

Sociedad conyugal.- De acuerdo a información disponible en la página electrónica legal.blogs pot (s.f) define la sociedad conyugal como aquella que “Se forma entre dos personas y nace en razón del matrimonio, en este el patrimonio está integrado por activos y pasivos destinados a repartirse entre los cónyuges por partes iguales al momento de la disolución de la sociedad.

Subsistema conyugal.- Compuesto por la pareja, unida por el vínculo de afecto que les ha hecho formar una familia, es decir una comunidad de metas e intereses.

Entre los miembros de la pareja negocian, organizan las bases de la convivencia y mantienen una actitud de reciprocidad interna y en relación con otros sistemas. (Loza Sierra, 2000, pág. 15)

Subsistema parental.- Se refiere a las mismas personas que forman el subsistema conyugal, pero desde el punto de vista de su rol como padres y con un vínculo afectivo, además de biológico (no siempre) con los hijos. Ha de desarrollar habilidades de socialización, nutritivas y educativas. Es el subsistema “ejecutivo” de la familia. (Loza Sierra, 2000, pág. 15)

Subsistema filial. Formado por los hijos. Puede contemplarse el subsistema fraterno, formado por esos mismos individuos pero descritos en función de sus relaciones como hermanos. Podrían darse también otras variantes en función del sexo o edad, especialmente en familias numerosas. La relación con los padres y entre los hermanos ayuda al aprendizaje de la negociación, cooperación y relación con figuras de autoridad y entre iguales. (Loza Sierra, 2000, pág. 15)

Relaciones de pareja.- Según lo que refiere Parra Bolívar, (2005, pág. 30) “La relaciones de pareja son un proceso de construcción del patrón interactivo entre dos seres humanos.

Es el resultante entre permanentes acuerdos y desacuerdos, encuentros y desencuentros entre esos seres a la largo de la existencia como pareja

Factores externos.- Son las reglas del juego al que toda empresa debe acogerse y que, por término general, son para todos igual y no se puede ejercer ningún control sobre ello, vienen impuestos (Pymes y autónomos, 2010)

Trabajo.- Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. (Definición MX, s,f)

Tiempo libre.- Es uno de los nichos- temporales que más incide en la formación de las representaciones e imaginarios de los individuos en cuanto a una perspectiva como seres colectivos y sociales, se destacan, sobre todo en términos de cómo los sujetos se construyen a través de sus actividades lúdicas, de esparcimiento, entretenimiento y diversión. (Universidad pedagógica Nacional, 2009)

Tensiones.- Es una fuerza que tiende a distorsionar, las tensiones son de algún modo, específicas de cada sistema, es decir lo que es tensionalmente, para una familia no lo es para otra. Todo esto depende enormemente de los valores y expectativas de la familia y de la naturaleza de las relaciones entre sus integrantes. (Casas, s.f)

Género.- Es lo que aprendemos a lo largo de nuestra vida y de cómo se supone debemos ser o hacer por haber nacido hombre o mujer. (Oficina de derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, 2004)

Género.- Los atributos sociales y oportunidades asociadas con pertenecer al sexo masculino o femenino y las relaciones entre mujeres, hombres, niñas y niños, tanto como las relaciones entre mujeres y entre hombres. Tales atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través de procesos de socialización. Son específicos según el contexto y tiempo, y resultan posibles de cambiar” (ECOSOC, 1997). (Naciones Unidas, 2009)

Los roles.- Ordenan la estructura de las relaciones de la familia. Deben ser flexibles Cada persona en la familia desempeña una variedad de roles que se integran en la estructura de la familia y se refieren a la totalidad de las expectativas y normas que una familia tiene con respecto a la posición y conducta de sus miembros. La asignación de roles en una familia se efectúa en virtud de la posición de los miembros en los subsistemas. (Loza Sierra, 2000, pág. 19)

Un concepto ligado al de los roles es el del poder en la familia. tradicionalmente se han atribuido grados y formas de poder diferentes a los miembros de la pareja; mientras que el poder del padre ha derivado de sus roles intra y extrafamiliares, el poder de las mujeres ha tenido su causa en las relaciones en el interior de la familia. En la actualidad estamos asistiendo a una redefinición de los roles tradicionales y a una nueva distribución de poder dentro de la familia. (Loza Sierra, 2000, pág. 19)

Roles formales.- Son todos aquellos que todas las culturas reconocen como

típicos familiares: padre, madre, hijo esto según Hartman Sierra, 2000, pág. 19) y Laird considerado por Roles formales (Aylwin & Solar, s.f, pág. 121).

Roles Informales.- Corresponde a esos comportamientos que aluden al papel que una persona asume en su familia y que contribuyen al desarrollo y algunas veces a la sobrevivencia de la familia. Por ejemplo, el chistoso, el responsable, etc esto según Hartman y Laird, expuesto por (Aylwin & Solar, s.f, pág. 121).

Conflicto.- De acuerdo a lo referido por Fuquen. Maria (2003) considera lo mencionado por Ezequiel Ander-Egg (1995) quien sostiene que el conflicto es un proceso social en el cual dos o más personas o grupos contienden, unos contra otros, en razón de tener intereses, objetos y modalidades diferentes, con lo que se procura excluir al contrincante considerado como adversario.

Agresión .- De acuerdo a lo citado por Carrasco, M (2006) toma la definición de Spielberger quien define como “conducta voluntaria, punitiva o destructiva, dirigida a una meta concreta, destruir objetos o dañar a otras personas”

Celos.- Sospecha, inquietud y recelo de que la persona amada haya mudado su cariño o afición poniéndola en otra. (Real Academia de la Lengua Española, 1994)

Ofensas.- Humillar o herir el amor propio o la dignidad de alguien, o ponerlo en evidencia con palabras o con hechos (Real Academia de la Lengua Española, 1994)

Vínculos.- El vínculo afectivo es el puente relacional que nos une al otro, nos permite conocerle y al mismo tiempo nos trae la posibilidad de conocernos. El vínculo afectivo es misterioso, podemos saber qué enviamos a través de él, pero es difícil saber qué es lo que el otro percibe. (Rojas, 2009)

Los vínculos familiares.- Son una fuente nutriente de los más profundos sentimientos humanos positivos o negativos, de amor-odio-contención

discriminación-protección-desprotección, serenidad, ansiedad, altruismo y democracia. (Barg, s.f)

Dinámica familiar.- Es interpretado como el manejo de interacciones y relaciones de los miembros de la familia que estructuran una determinada organización al grupo, estableciendo para el funcionamiento de la vida en familia normas que regulen el desempeño de tareas, funciones y roles; es además, una mezcla de sentimientos, comportamientos y expectativas entre cada miembro de la familia, lo cual permite a cada uno de ellos desarrollarse como individuo y le infunde el sentimiento de no estar aislado y de poder contar con el apoyo de los demás.” (Dinamica familiar y comunitaria, s.f)

De acuerdo a la autora antes referida refiere que existe un dinámica familiar basada en:

La comunicación.- Entendemos por comunicación todo tipo de intercambio de los seres vivos entre sí y con el medio ambiente (gestos, posturas, silencios, olvidos, equivocaciones...). La esencia del ser humano es comunicar; es decir, dar y recibir mensajes, interactuar. Las personas comunicamos tanto digital (comunicación verbal) como analógicamente (lenguaje del cuerpo, rostro, no verbal). En las relaciones familiares, existe una predominancia del componente afectivo; por eso, en la vida familiar, se produce frecuentemente el nivel analógico de comunicación. Las patologías pueden radicar, así, precisamente, en la dificultad de traducir correctamente esa comunicación analógica, lo que origina distorsiones y problemas en la comunicación, fenómenos de comunicación paradójica y doble vínculo. (Loza Sierra, 2000, pág. 15)

Al aspecto relacional de la comunicación que se “refiere a cómo debe ser entendido el mensaje, se le denomina metacomunicación y se expresa, generalmente, mediante los gestos, la voz, las posturas, los movimientos y el contexto. Estos aspectos califican el mensaje enviado y ofrecen una definición de la relación. Puede que el enunciado metacomunicativo sea el mensaje más importante intercambiado, con independencia de cuál sea el contenido digital de la

comunicación”. (Loza Sierra, 2000, pág. 17)

“La ambigüedad entre lo que se comunica y lo que se metacomunica genera toda clase de problemas. Una clase particular de confusión entre el nivel comunicativo y metacomunicativo es *la paradoja*. En una paradoja, el mensaje y el metamensaje se aluden y califican mutuamente de imposible solución. La comunicación paradójica produce situaciones de “juegos interminables” en las relaciones familiares, situaciones en las que, haga lo que haga, una persona nunca puede ganar”. (Loza Sierra, 2000, pág. 17)

Doble vínculo afectivo.- Aparece cuando en un mensaje hay más de un nivel de comunicación y éstos son incongruentes. Las situaciones de doble vínculo, en las que una de las partes queda acorralada y expuesta, son corrientes en familias con conflictos. (Loza Sierra, 2000, pág. 17)

Las reglas o normas.- Representan un conjunto de prescripciones de conducta que definen las relaciones y organizan la manera en que los miembros de la familia interactúan. Pueden ser explícitas, implícitas, secretas y metareglas. Las familias funcionan con una mezcla de todas ellas. Las reglas implícitas o explícitas, a su vez, pueden ser funcionales o, también, disfuncionales, con consecuencias, en este último caso, muy negativas para la familia. (Loza Sierra, 2000, pág. 19)

Los patrones de comportamiento.- Surgen como resultado de interacciones entre todos los subsistemas familiares, y de éstos con el medio. Son repetitivos y estables; definen tanto los límites como la estructura del sistema familiar; ofrecen una visión estable de la realidad; proporcionan un sentimiento confortable para los miembros de la familia y ofrecen información del interior y exterior del sistema familiar. (Loza Sierra, 2000, pág. 20)

Las relaciones triangulares.- Consideran que el triángulo es la forma estructural más común de los subsistemas familiares, aunque resulte disfuncional. Se considera que en el contexto familiar existen alianzas o coaliciones en función de

la inclusión o exclusión de un tercero. Cuando la tensión emocional en un sistema de dos personas sobrepasa cierto nivel, forma un triángulo que incluye a una tercera persona, lo que permite que la tensión cambie dentro del triángulo. (Loza Sierra, 2000, pág. 20)

Triangulación manipulada por los padres en conflicto.-surge cuando cada uno de los padres requiere que el hijo se una a él contra el otro progenitor. En realidad, es una lucha de poder entre el padre y la madre, en la que el hijo queda atrapado. (Loza Sierra, 2000, pág. 20)

Triangulación por rodeo.- Se produce cuando los padres en conflicto utilizan al hijo, sin aliarlo claramente a ninguno de ellos, para mantener la relación de pareja aparentemente en equilibrio y armonía. Se convierte al hijo en un problema sobre el que hay que consultar (el “hijo-síntoma”). (Loza Sierra, 2000, pág. 20)

Coacción estable (lo que se denomina “triángulo perverso”)..-Existe cuando se establece una coalición transgeneracional rígida contra el otro progenitor. Tal alianza se caracteriza por el hecho de ser negada por parte de los dos aliados todas las veces que el tercero se lamenta de ello. (Loza Sierra, 2000, pág. 20)

Cohesión – diferenciación.- La cohesión familiar hace referencia a la fuerza de los lazos que unen a los miembros de una familia y se traducen en conductas tales como hacer muchas cosas juntos, tener amigos e intereses comunes, establecer coaliciones, compartir tiempo y espacio. (Loza Sierra, 2000, pág. 21)

Para sintetizar, con respecto a la díada cohesión – diferenciación, se presentan tres posibilidades: a) Equilibrio entre ambas tendencias: familia normal, b) Predominio de la diferenciación en detrimento de la cohesión: familia con amenaza de desintegración y c) - Predominio de la cohesión en detrimento de la diferenciación: familia con un miembro identificado como “chivo expiatorio” (Loza Sierra, 2000, pág. 21)

Comunicación familiar.- Intercambio de información significativa entre los

miembros de la familia. Este intercambio refleja la atmósfera de la familia, se expresa tanto en la conducta verbal como en la no verbal y abarca una amplia gama de formas en que sus miembros intercambian información, incluyendo lo que proporcionan, lo que reciben y cómo lo utilizan de acuerdo a lo referenciado por Satir 1987, citado por (Aylwin & Solar, s.f, pág. 117)

Familia.-Según Hawkins y Cols, 1992 referido en el artículo web (2008) “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad, es el medio a través del cual los seres humanos se desarrollan; esto hace que el vínculo matrimonial se vuelva un área de suma importancia en la formación de individuos para construir una sociedad equilibrada y en armonía y facilitar la funcionalidad dentro de un contexto”

Dentro de este mismo tema según la OMS referido por Vargas (s.f) define a la familia como "Los miembros del hogar emparentados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio”.

Para la sociología de acuerdo a lo referido por Parra Bolívar (2005, pág. 16) , “La familia es el grupo de personas emparentada entre sí, que viven juntas bajo autoridad de una de ella”.

Para esta misma autora según las ciencias sociales la familia “Es el grupo social creado por vínculos de parentesco o matrimonio presente en todas las sociedades. Idealmente la familia proporciona a sus miembros protección, compañía, seguridad y socialización”

Adicional a ello está la definición de familia de Hernandez (1998) referenciado por Pillconema Ludizaga (2013, pág. 19) que refiere “La familia es un sistema, en la medida en que está constituida por una red de relaciones; es natural, porque responde a necesidades biológicas y psicológicas inherentes a la supervivencia humana; y tiene características propias, en cuanto a que no hay ninguna otra instancia social que hasta ahora haya logrado reemplazarla como fuente de satisfacción de las necesidades psicoafectivas tempranas de todo ser humano”

Para Escartín Caparrós, (s.f) la familia es “Es una complejidad organizada en un “holón” compuesto de subsistema en mutua interacción”.

De acuerdo a lo referido por Lozada, Sierra (2000, pág. 13) existen varios tipos de familia como las detalladas a continuación:

Familia nuclear.- Compuesta por dos adultos, que ejercen el papel de padres, y sus hijos. (Loza Sierra, 2000, pág. 13)

Familias agregadas.- La pareja vive junta, pero sin haber formalizado el matrimonio. (Loza Sierra, 2000, pág. 13)

Familias monoparentales.- Convivencia de un solo miembro de la pareja (varón o mujer) con hijos no emancipados. En ocasiones, en este tipo de familias, uno de los hijos desarrolla la otra figura parental. Entre las causas, el divorcio o separación suele ser el motivo más común; en estos casos, el otro padre puede tener o no contacto con ellos. Otras causas pueden ser: viudedad; madres solteras; ausencia por trabajo, excarcelación, hospitalización prolongada, etc. (Loza Sierra, 2000, pág. 13)

Familias mezcladas o reconstituidas.- Formadas por uniones en las que al menos uno de los miembros tiene niños de una relación previa. Puede incluir a los niños de ambos. El otro padre puede tener o no contacto con ellos. A veces, estas familias crean auténticas redes familiares extensas no vinculadas, exclusivamente, por sangre. (Loza Sierra, 2000, pág. 13)

Familias nucleares sin hijos.- Son las familias que no tienen hijos en el hogar. Se da una mayor oportunidad a la pareja para enfocarse el uno en el otro. El descenso de la natalidad, la concentración urbana, los nuevos valores sociales imperantes han hecho que aparezca esta modalidad de familia. (Loza Sierra, 2000, pág. 13)

Familias con abuelos.- El incremento de la expectativa de vida de la población, sumado al descenso de la natalidad, han hecho aparecer este tipo de familia, donde

pocos hijos o hijas, a menudo sólo uno de ellos, se ocupan de sus padres, ya mayores, o de otros parientes de edad avanzada. Es previsible que este colectivo aumente en el futuro avanzada que viven solas, sin hijos ni hijas, ni parientes más jóvenes que se ocupen de ellas. A veces, únicamente queda una sola persona, más frecuentemente la de sexo femenino. (Loza Sierra, 2000, pág. 13)

Familia extensa.- Incluye otros parientes aparte de los padres e hijos. Los abuelos, los tíos y los primos son todos parte de una familia extensa. (Loza Sierra, 2000, pág. 13)

Familias de complementación o suplencia.- Las nuevas figuras jurídicas del acogimiento familiar y de la adopción, nos permiten prever la existencia de este tipo de familias en el futuro. Se caracterizan por atenderla niños que mantienen con los adultos diversas formas de relación legal y educativa.

Son aquellos grupos familiares, con o sin hijos biológicos, que conviven y se ocupan de niños o adolescentes que no son hijos de ningún miembro de la pareja, y los cuales, salvo en el caso de adopción, pueden mantener un contacto más o menos intenso con las familias de origen. (Loza Sierra, 2000, pág. 13)

Familias con parejas de un mismo sexo.- Con o sin hijos, biológicos o adoptados. Todavía son minoritarias en nuestro país, pero si consideramos la tendencia de otros países europeos, debemos tenerlas en cuenta en un futuro no muy lejano. (Loza Sierra, 2000, pág. 14)

Familia de una sola persona.- Aunque las personas solas a menudo viven independientemente o con uno o más compañeros, ellos son generalmente parte de la familia. La mayoría de adultos solteros mantienen lazos de familia con sus padres, hermanos y otros parientes. (Loza Sierra, 2000, pág. 14)

Según esta misma autora Loza, Sierra (2000, pág. 15) la estructura de la familia se configura en un sistema compuesto por subsistemas familiares; formados, a su vez, por los miembros de la unidad familiar y sus relaciones.

Cambios socioculturales.- Las posibilidades de ubicación de los sujetos y las posiciones de las familias, no depende exclusivamente de la voluntad individual de las personas, ni solo de sus representaciones simbólicas. Las posibilidades de autonomía son limitadas y la familia está condicionada por las posiciones diferenciadas que un tipo de organización social establece. (Barg, s.f)

Mandato social.- Implica una serie de prescripciones normativas relativas a la buena manera de vivir las relaciones domésticas: la familia debe ser el lugar donde están suspendidas las leyes del mundo económico ya que es el lugar de la confianza y de los regalos, la familia debe representar lo contrario al espíritu de cálculo, del interés económico, la familia debe ser el lugar de los afectos y la confianza. (Barg, s.f)

Marco conceptual de la variable dependiente

CONVIVENCIA SOCIAL.- Es una necesidad Humana, porque el ser humano es un ser bio-psico-social, que nace tan desvalido, indefenso, que necesita de otros seres humanos para sobrevivir. (Educ tic)

Interacción social.- Es la influencia de algunas personas en el comportamiento de otras. (Educ tic)

Normas de convivencia. Constituyen el marco legal que canalizan las iniciativas para favorecer la convivencia, el respeto mutuo, la tolerancia y el ejercicio efectivo de derechos y deberes. (EcuRec , 2014)

ESTRATEGIA DE PROTECCIÓN SOCIAL.- Debe entenderse como una serie de acciones que tratan de resolver no solo a la pobreza por falta de ingresos o debida a las crisis económicas, sino también a la vulnerabilidad social, de modo que se tenga en cuenta la interrelación entre exclusión y pobreza. (Unicef, s.f)

CONCILIACIÓN FAMILIA- TRABAJO.-Según Para la Acción Empresarial y Servicio Nacional de la Mujer de Chile (2003) referido por Madriz Marcano &

Rodríguez González (2010), “La conciliación trabajo-familia es percibida como todas aquellas iniciativas que adoptan las organizaciones, adicionales a las que establece la ley, con la finalidad de crear condiciones para que los trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima y satisfactoria con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres”.

De acuerdo a información electrónica disponible el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España (s.f) define a la conciliación como la “compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí”.

Conciliar.- Significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. Por otra parte para el Área de Juventud, Educación Y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife (s.f, pág. 13) da una serie de definiciones sobre varios aspectos:

Conciliación.- Viene a reemplazar al concepto basado en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares”. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, s.f)

Conciliación de la vida laboral y familiar para los mismos autores significa “compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Sin embargo, este concepto queda cojo al no aludir a la esfera privada de las personas o su tiempo libre. Por ello hay que hablar siempre de conciliación de vida laboral, familiar y personal”. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, s.f)

Equidad.- En el ámbito social hace comprensivamente a la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad de acuerdo a las pautas que rigen su funcionamiento, en tanto

pertenecientes a la misma. Igualdad remite a la característica común compartida. (Arrupe, s.f)

Equidad de género.- Sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, lo que representa, hoy día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos. Lo anterior se fundamenta en una acción tendiente a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (Instituto Nacional de las mujeres, 2007)

Género.- Es lo que aprendemos a lo largo de nuestra vida y de cómo se supone debemos ser o hacer por haber nacido hombre o mujer. (Oficina de derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, 2004)

Género.- Los atributos sociales y oportunidades asociadas con pertenecer al sexo masculino o femenino y las relaciones entre mujeres, hombres, niñas y niños, tanto como las relaciones entre mujeres y entre hombres. Tales atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través de procesos de socialización. Son específicos según el contexto y tiempo, y resultan posibles de cambiar” (ECOSOC, 1997). (Naciones Unidas, 2009)

Sexo.- Diferencia natural que parte de nuestros genitales y aparatos reproductores. (Oficina de derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, 2004)

División sexual del trabajo.- Es uno de los pilares básicos del sistema patriarcal para subordinar a las mujeres. En casi todas las sociedades actuales se encuentran diferencias basadas en el género con respecto a los trabajos que realizan hombres y mujeres. •Estas diferencias son resultado de las formas de organización social y el reparto genérico del mundo público (para los hombres) y privado (para las mujeres). (Castro, 2013)

Escolaridad.- Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento

docente. (Real Academia de la Lengua Española, 1994)

Responsabilidades.- Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), persisten estas cuatro ideas para establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de la manera más prepositiva e integral, siempre en pro del mejoramiento personal, laboral, social, cultural y natural. (Modelo de desarrollo moderna aconómico de Navarra, s.f)

Responsabilidades Familiares.- Conjunto de tareas y servicios de sostenimiento, cuidado, apoyo y atención a las necesidades humanas de los miembros de la unidad familiar. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, s.f, pág. 20)

Roles.- Son funciones y tareas asignadas e inculcadas a mujeres y hombres, niñas y niños, que rigen las relaciones entre ellas y ellos y que atribuyen y determinan comportamientos, conductas, responsabilidades y obligaciones distintas a unas y a otros. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, s.f, pág. 18)

Roles parentales.- Hace referencia a las actividades desarrolladas por los padres y madres para cuidar y educar a sus hijos, al tiempo que promover su socialización. La parentalidad no depende de la estructura o composición familiar, sino que tiene que ver con las actitudes y la forma de interaccionar en las relaciones paterno/materno-filiales. Según Cartiere, Ballonga y Gimeno (2008), cada uno de nosotros parece tener una forma de interaccionar y una predisposición para poder ejercer de padre o madre, siguiendo unos modelos o patrones que seguramente hemos vivido durante nuestra infancia y/o adolescencia. (Salles & Ger, s.f)

Estereotipo.- Son modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su pertenencia a algún grupo. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo

Insular de Tenerife, s.f, pág. 18)

Valores tradicionales.- Es el papel tradicional asignado a las mujeres ha sido el de madre y ama de casa, mientras que a los hombres se les ha atribuido la tarea de sustentador económico y portador del bienestar de la familia. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, s.f, pág. 19)

Doble presencia.- Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. (Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud, s.f)

Reparto de responsabilidades.- Es la distribución equilibrada en el seno del hogar de tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y trabajo, que permite a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, s.f, pág. 19)

Uso del tiempo.- La organización del tiempo de los hombres está supeditado a su horario laboral. Mientras, las mujeres, tengan o no empleo, deben adaptar su tiempo al de los demás miembros de la familia.

En el ámbito doméstico el tiempo está organizado en función de las necesidades del resto de los miembros de la familia, es regalado y, por tanto, no está puesto a la venta. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, s.f, pág. 19)

Por el contrario, el tiempo en la esfera laboral se vende a cambio de un salario, hay una clara diferenciación entre el tiempo dedicado al empleo y al ocio, y es la persona la que organiza su propio tiempo

Compromiso empresarial.- Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. (Eumed.net, s.f)

Rendimiento laboral.- Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” Otros autores como (Milkovich y Boudrem 1994), consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. (Quintero, Africano, & Faría, 2008)

Trabajo y la familia.- Constituyen las dos esferas fundamentales de la sociedad que sirven de “nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, estos ámbitos de la vida son reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente, ya que siempre uno afecta al otro debido a los roles que deben cumplir hombres y mujeres en la sociedad. (Figuroa Gutiérrez, Mariñan Salgado, Martínez Contreras, & Norambuena Conejeros, 2012, pág. 5)

Interacción negativa trabajo familia.- Este tipo de interacciones, las emociones y conductas en una frase se transfieren a la otra, (por ejemplo, situaciones en las que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su molestia a la vida familiar) esto según Madriz Marcano & Rodríguez González (2010) (Staimés, citado en Jiménez y Moyano, 2008).

Interacción negativa familia trabajo.- Estos mismos autores consideran lo expuesto por (Moreno et al. 2009) el que manifiesta que es la relación en que los problemas de la vida de las personas del trabajador afectan al desempeño del mismo en

su jornada de trabajo (Madriz Marcano & Rodríguez González, 2010)

Adicional a ello de acuerdo a Greenhaus & Beutell (cp Jiménez y Moyano, 2008) el conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles (padre/ madre, compañero (a) y trabajador (a), traduciéndose en una forma de conflicto de roles, en el que las presiones desde a familia son incompatibles con las actividades relacionadas con el trabajo. (Madriz Marcano & Rodríguez González, 2010)

De acuerdo con este mismo autor Moreno et als, 200, se encuentra **la Interacción positiva trabajo familia.-** Relación en que los elementos propios del trabajo favorece el desarrollo de la vida personal del trabajador. (Madriz Marcano & Rodríguez González, 2010)

Dentro de esta misma interacción se puede aplicar medidas de política organizacional tales como la flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, disminuyendo los niveles de estrés y aumentando el control personal del trabajo y el tiempo familiar (Jiménez y Moyano, 2008), referido por (Madriz Marcano & Rodríguez González, 2010)

Interacción positiva familia trabajo.- De acuerdo Moreno at als, 2009, es la Relación en que la situación familiar y personal del trabajador optimizan el desempeño del mismo en su lugar de trabajo. (Madriz Marcano & Rodríguez González, 2010)

Dentro de este mismo texto referido anteriormente según el criterio de Frone (2003) y Geenhaus & Powel (2006) define al enriquecimiento como una situación donde las experiencia, habilidades y oportunidades desplegadas en el dominio familiar mejoran o afectan la calidad de vida en el otro. (Madriz Marcano & Rodríguez González, 2010)

Por lo que se concluye manifestando que las dimensiones laborales y familiares en el desarrollo de la vida de pareja pueden afectar positiva o negativamente dentro

de la convivencia familiar y laboral.

Hipótesis

Los problemas conyugales inciden en la conciliación familiar y laboral de los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.

Señalamiento de variables

Variable dependiente

Variable dependiente: Conciliación familiar y laboral

Variable independiente

Variable independiente: Problemas conyugales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

La presente investigación se encuentra enmarcado dentro del enfoque cuali-cuantitativo al que se le denomina como enfoque mixto, el cual de acuerdo a lo referido en la página electrónica .itcg.edu (s.f) toma en consideración la definición de Hernández, Fernández, & Baptista (2006, 755) en el que manifiesta que consiste en “un proceso que recolecta analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema”.

Dentro de este mismo artículo refiere que de acuerdo con (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008), los métodos mixtos “representan “un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

Así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Hernández, s.f, pág. 542).

En efecto, el estudio se desarrollará con la intervención de los enfoques cualitativos y cuantitativos, considerando que de esta manera se propicia tener una configuración más completa del problema tal como lo refiere en este mismo sitio electrónico itcg.edu (s.f, pág. 546) en la línea de pensamiento de (Chen, 2006; Johnson et al., 2006), la investigación mixta es “la integración sistemática de los métodos cualitativo y cuantitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “foto grafía” más completa del fenómeno.

Consecuentemente considerando que las modalidades de la investigación mixta son variadas, en el trabajo investigativo siempre predominará uno de estos enfoques como predominante o principal tomando en cuenta lo citado por (Jonson et al 2006) en el sitio electrónico itcg.edu (s.f, pág. 546) “combinan al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación, en un "sentido amplio" visualizan a la investigación mixta como un continuo en donde se mezclan los enfoques cuantitativo y cualitativo, centrándose más en uno de éstos”.

Por consiguiente bajo estas conceptualizaciones, la investigación empleará como enfoque predominante el cualitativo, considerando que la finalidad de la investigación es analizar la problemática de una forma directa, con la intervención y participación de los involucrados, y a la vez recopilar aquellas percepciones de los actores dentro de su contexto,(enfoque cualitativo) con la utilización de instrumentos cuantitativos de medición y técnicas de análisis estadísticos (enfoque cualitativo); de esta manera una vez analizada la información, al investigador le permite plantear conclusiones coherentes, que le permitan aceptar o no la hipótesis planteada.

Modalidad básica de la investigación

El diseño del trabajo investigativo responde a las siguientes modalidades:

Investigación de campo

Según información de documento electrónico de Arismendi, (2013) recoge la definición de (Santa Paella y Feliberto Martins (2010 pag.88), en el que refiere que “La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural.

El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta.

Arismendi también refiere que según el autor Fideas G. Arias (2012), define “La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes”, concluyendo que este tipo de investigación tiene que ver con el contacto directo del investigador con la problemática en estudio. (Arismendi, 2013)

En el caso de esta investigación, el investigador deberá interactuar con los trabajadores de la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A, del cantón Ambato, de tal manera que se convierta en un proceso de recopilación directa de información, respecto a los problemas conyugales y conciliación familiar y laboral que se presentan en los tiempos actuales.

Para la ejecución de este tipo de investigación se contará con herramientas e instrumentos de apoyo como la encuesta estructurada, entrevista, observación etc; estas planteadas en función de las variables en estudio, logrando obtener información relevante, facilitando la comprobación de la hipótesis y a la vez el planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

Investigación de bibliográfica o documental

De acuerdo con Tevni Granjales (s.f), toma como referencia la definición de (Zorrilla ,1993), en el que considera que la investigación documental “es `aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.). Precisamente el objetivo de este tipo de investigación está relacionado con la fundamentación bibliográfica para el desarrollo del proceso investigativo.

Según lo enunciado por Arismendi, considera al autor (Santa Palella y Feliberto Martins (2010 pag.90), en el que refiere que “La investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes, indaga sobre un tema en documentos-escritos u orales. (Arismendi, 2013)

Para el presente trabajo investigativo, la investigación bibliográfica documental se ha desarrollado considerando varias fuentes de información existentes sobre la problemática en estudio;

Es decir aspectos relacionados con los problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral, tomando en cuenta las fuentes de referencia, por lo tanto la investigación se fundamenta en documentación escrita, electrónica, leyes, libros que permitirán relacionar y comprender las variables en estudio.

Nivel o tipo de investigación

Considerando la modalidad y teniendo como criterio el momento y forma en que será analizado el problema, el actual trabajo investigativo se desarrollará según los siguientes tipos o niveles de investigación

Investigación Exploratoria

Este tipo de investigación será la primera en considerarse tomando en cuenta lo referido por Marín Villada (2008) la investigación exploratoria “es aquella que se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior”.

Dentro de esta misma línea de pensamiento Tevni Granjales (s.f) señala que “los estudios exploratorios son aquellos que permiten aproximarnos a fenómenos desconocidos, con el fin de aumentar el grado de familiaridad y contribuyen con ideas respecto a la forma correcta de abordar una investigación en particular”.

En efecto, este tipo de investigación le permite al investigador explorar el problema con la utilización de análisis bibliográfico, con la finalidad de buscar un acercamiento a la realidad a investigar, para de esta manera contar con los elementos necesarios como fuentes de argumentación y fortalecer el proceso investigativo.

Investigación descriptiva.

Al finalizar con el aspecto exploratorio, se realizará una investigación de tipo descriptivo, el cual según Tamayo y Tamayo (1999, pág. 44) la investigación descriptiva es “describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés”, es decir; que en este tipo de investigación lo fundamental es describir aquellas particularidades, características relevantes enfocadas en la problemática en estudio.

Por lo tanto, hay que destacar que el objetivo principal de la investigación descriptiva es justamente describir la situación actual del fenómeno en estudio dentro de su contexto, este relacionado con lo que menciona Sierra Guzmán (2012) la investigación descriptiva “se destacan las características o rasgos de la situación, fenómeno u objeto de estudio” Finalmente, la aplicación de este tipo de investigación permite la aplicación de procesos estadísticos como una forma de encontrar la correlación de las variables en este caso sobre problemas conyugales y conciliación familiar y laboral, y a la vez verificar la hipótesis esto reforzado con lo que manifiesta (Tevni Granjales, s.f) “Describir en este caso es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis”.

Población y muestra

Población

En términos de Crespo (2006, pág. 42) la población o muestra “denota la totalidad de alguna clase de objetos o individuos que tienen una o más características en común.

En similar criterio esta lo expuesto por Abril (s/f, pág. 31) , quien considera la definición de Luis Herrera E. y otros (2002: 142-143), “la población o universo es la totalidad de elementos a investigar”.

En varios casos, existen varias limitaciones para el desarrollo de investigación a toda la población sea por razones económicas, tamaño de la población, falta de tiempo, por lo que resulta necesario la aplicación del método estadístico de muestro, “que consiste en seleccionar una parte de las unidades de un conjunto o subconjunto de la población denominada muestra, de manera que sea lo más representativo del colectivo en las características sometidas a estudio.” (Abril V. H., s/f)

Para el desarrollo de la presente investigación, la población estará constituida por los trabajadores de la Empresa Textiles Industriales Ambateños. S.A, ubicada en la parroquia Santa Rosa del Cantón Ambato, con esta consideración, la población establecida para este proyecto son 130 trabajadores de la Empresa Textiles industriales Ambateños, que son aquellos que se encuentran con contratos indefinidos dentro de la Empresa, siendo una población de tipo finita tal como expresa Monje, (2011, pág. 128) “es cuando se conoce el total de los elementos de la población”.

La muestra

Para Crespo (2006, pág. 42) La muestra “es la representación del grupo de población a estudiar. Es un subconjunto seleccionado de forma que sea representativo de la población”, sin embargo dentro del presente trabajo investigativo no será necesario la .aplicación de la muestra ya que se trabajará con la población total de 105 trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, relacionados con el personal de estado civil casado, unión libre, divorciados y viudos, siendo este un número de elementos manejables.

Sin embargo, por aspectos metodológicos se establece la fórmula para el cálculo de la muestra para poblaciones finitas, de la siguiente manera:

$$A = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Z^2 \cdot p \cdot q + (N - 1) \cdot e^2}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

Z= Nivel de confiabilidad=95%=1,96

P= Probabilidad de ocurrencia = 0,5

q= Probabilidad de no ocurrencia =0,5

N=Población

e= Error de muestreo =0,05

En función de lo antes mencionado el presente trabajo investigativo se ejecutará con el 1 total de la población en estudio.

Operacionalización de variables

En términos de Monje, (2011, pág. 88) la operacionalización de variables “es el procedimiento de traducción de los conceptos y variables a indicadores que sean susceptibles a medición”,

Dentro de la misma línea de pensamiento, de acuerdo a lo referido en información de sitio web (s.f), está la definición de Hernández Sampieri que refiere que la operacionalización de variables “constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales que indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado”

Desde estos puntos de vista, denota que este punto es muy importante dentro del desarrollo del proceso investigativo, ya que a partir de él el investigador podrá visualizar el trabajo de campo y posteriormente el análisis de los datos.

De esa manera, el investigador incrementa la posibilidad de realizar una investigación más acertada, que más adelante implican obtener datos confiables y coherentes a la realidad de la población a investigar.

Para este caso, la operacionalización de variables analizadas son las siguientes:

Operacionalización de variables

Cuadro No. 1. Variable Independiente: Los problemas conyugales

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
Son las tensiones a las que la pareja está expuesta como parte de la dinámica familiar, generando conflictos, debilitamiento de los vínculos afectivos, adicional ello afectados por aquellos factores externos que no permiten mantener esa armonía dentro del sistema familiar.	Tensiones	Roles Género	¿Trabajan los dos cónyuges? ¿Las actividades de hogar son distribuidas entre la pareja? ¿Quién es el encargado del cuidado de los hijos?	Encuestas a los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A	Cuestionario
	Conflicto	Agresión Celos Ofensa	¿Cómo se soluciona los conflictos de pareja? ¿Qué aspectos considera afecta la relación de pareja? ¿Existe una adecuada comunicación de pareja?		
	Vínculos	Afecto Seguridad	¿En la pareja las muestras de afecto son frecuentes? ¿Su pareja le brinda apoyo cuando lo necesita?		
	Dinámica familiar	Relaciones Comunicación Tiempo de matrimonio Reglas	¿Cómo califica la relación de su cónyuge? ¿Cuánto tiempo lleva de vivir con su pareja? ¿Cuándo tiene algún problema a quien recurre? Quien se encarga de la disciplina de los hijos?		
	Factores externos	Trabajo Relación con amigos Tiempo libre	¿Su trabajo es reconocido por su pareja? ¿Qué piensa su familia del trabajo que usted realiza? ¿Qué actividades realiza en su tiempo libre? ¿Dispone de tiempo para compartir en familia?		

Elaborado por: Rodríguez, M. (2014)

Cuadro No. 2. Variable dependiente: La conciliación familiar y laboral

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
Son las iniciativas que adoptan las organizaciones, adicionales a las que establece la ley, con la finalidad de crear condiciones para que los trabajadores puedan encontrar compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales y como resultado de estas medidas se logre un equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida del ser humano a fin de mejorar su bienestar, salud y a la vez promover la equidad entre hombres y mujeres”.	Responsabilidad es familiares	Empleo Economía familiar Roles parentales	¿Su cónyuge trabaja? ¿Cree necesaria la participación de la mujer en el mercado laboral? ¿Cuántos miembros de la familia aportan al ingreso familiar? ¿Sus hijos al cuidado de quien permanecen? ¿Los ingresos permiten cubrir necesidades básicas?	Encuestas a los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A	Cuestionario
	Responsabilidad es laborales	Doble presencia Rendimiento laboral Compromiso con la empresa	¿Tiene durante las horas de trabajo oportunidad de cumplir con actividades familiares? ¿El trabajo le permite mantener tiempos de convivencia en pareja? Cumple con la producción requerida? ¿Grado de satisfacción con el trabajo? ¿El trabajo es desgastante? ¿Los problemas de trabajo afecta la relación de pareja?		
	Equilibrio	Familia Trabajo	¿La buena relación con la pareja le permite mejorar el desempeño laboral? ¿La familia es la motivación en el trabajo? ¿Los días de descanso son aprovechados para pasar en familia? ¿Considera que su aporte permite alcanzar los objetivos empresariales? ¿Los servicios de la empresa de resultan beneficiosos? ¿El cargo que ocupa es valorado por su familia? ¿Las condiciones laborales permiten cumplir con objetivos personales?		
Equidad	Escolaridad División sexual del trabajo	¿Grado de escolaridad? ¿En su hogar el trabajo de su cónyuge es reconocido? ¿Los quehaceres domésticos es responsabilidad de la madre? ¿Quién es el proveedor del hogar?			

Elaborado por: Rodríguez, M. (2014)

Técnicas e instrumentos

Con respecto a las técnicas e instrumentos que se emplean en procesos de investigación social se trabajará los siguientes:

Encuesta

En palabras Martínez, (2004) la encuesta “es una técnica que permite obtener información empírica sobre determinadas variables que quieren investigarse para hacer un análisis descriptivo de los problemas o fenómenos”, por lo tanto es una técnica que a través de un cuestionario adecuado nos permite recopilar datos de toda la población o de una parte representativa de ella.

En la misma línea de pensamiento esta lo referido por Gallardo & Moreno, (1999, pág. 80) la encuesta es un “técnica destinada a obtener información primaria, a partir de un número representativo de individuos de una población, para proyectar sus resultados sobre la población total

Por tanto, una de las herramientas que se emplea en procesos de investigación es la encuesta que mediante un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, permite conocer estados de opinión o hechos específicos, se puede decir que la encuesta tienen por objetivo obtener información estadística

Tipos de encuesta

Descriptiva, de acuerdo con González, Callejas, López & Puebla (2009, pág. 6) este tipo de encuesta permite “conocer o describir las características de la población. Se trabaja con muestras representativas con el objetivo de poder realizar inferencias a la población de origen”.

Cuestionario

Bajo la ideología de Sampieri, Fernández & Batista (2010, pág. 217) el

cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”.

De acuerdo con Quintana, (2006, pág. 70) el cuestionario cumple varias funciones, ”su primer papel es, asegurar que el investigador cubra todo el terreno (tema), en el mismo orden, para cada entrevistado, preservando de manera consistente el contexto conversacional de cada entrevista.; la segunda función es, cuidar el itinerario requerido para mantener la distancia con el entrevistado; la tercera función consiste en, establecer los canales para la dirección y delimitación del discurso y cuarta función es, permitir al investigador prestar toda su atención al testimonio de su entrevistado”.

En resumen, el cuestionario busca proteger la estructura y objetivos de la entrevista en una forma tal que el entrevistador pueda atender, de manera inmediata y sin perderse de la conversación.

Programa estadístico de ciencias sociales - SPSS

Para Rojo, (s.f, pág. 2) el sistema estadístico social “SPSS es una potente aplicación de análisis estadísticos de datos, dotada de una intuitiva interfaz gráfica que resulta muy fácil de manejar”.

Se puede decir que el SPSS es un potente sistema de análisis estadístico y gestión de datos, que ofrece un rápido entorno de modelización visual que abarca desde lo más simple hasta lo más complejo.

Por consiguiente, la utilización de técnicas e instrumentos dentro del proceso investigativo son fundamentales, considerando que de su aplicación depende la calidad de la información, y a la vez resulta el punto de partida para el planteamiento de conclusiones y recomendaciones que más adelante se convertirán en la base de la propuesta dentro del proceso investigativo, logrando que la misma sean relevantes para la población en estudio y a la vez tendientes a mejorar aquellos fenómenos motivos de la investigación.

Plan de recolección de información

De acuerdo a lo referido por Abril (s/f) metodológicamente para Luis Herrera E. y otros (2002: 174-178 y 183-185), “la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información”.

Plan para la recolección de información

Para Abril (s/f) el plan de recolección de información “contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido”. Con este contexto, la esta investigación se responderá las siguientes preguntas:

a) ¿Para qué? La recolección de información permitirá cumplir con el objetivo general de la investigación que es:

Determinar la incidencia de los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral de los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, para el fortalecimiento de relaciones familiares.

b) ¿De qué personas u objetos? Dentro del proceso investigativo quienes servirán como fuente de recolección de datos son los trabajadores de la empresa Textiles Industriales ambateños S.A de la parroquia santa Rosa ubicada en el cantón Ambato.

c) ¿Sobre qué aspecto? La recolección de datos estará orientada a descubrir sobre los problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral de los trabajadores de la Empresa Textiles Industriales Ambateños. S.A.

d) ¿Quién o quiénes? La recopilación de la información será responsabilidad del investigador considerando que el tamaño de la población a trabajar es manejable para una sola persona.

e) ¿A quiénes? Las personas quienes proporcionarán la información serán todas las personas de la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A que se encuentren con contratos indefinidos.

f) ¿Cuándo? El trabajo de campo se realizará en el primer semestre del año 2015.

g) ¿Dónde? La empresa se encuentra ubicada en la parroquia Santa Rosa del cantón Ambato-

h) ¿Cuántas veces? La técnica de recopilación de información será aplicada por una sola vez.

i) ¿Cómo? La técnica principal para la recolección de datos será la encuesta que en términos de Bueno (2003, pág. 70) “es un método que permite obtener información sobre el fenómeno y procesos, que no puede ser adquirida a partir de la observación directa ni de los diferentes documentos existentes”.

j) ¿Con qué? El instrumento que se utilizará será el cuestionario previamente estructurado, que tendrá preguntas abiertas y cerradas, mismas que para el momento de tabulación de datos serán cerradas, para lo cual se tomará en cuenta los elementos considerados en la operacionalización de variables.

El cuestionario constará de dos partes: la primera lo que comprende el título y el objetivo de la encuesta e indicaciones generales, y la segunda parte estará relacionado con las preguntas de la investigación, cuya aplicación será personalizada y respondida de forma escrita.

Plan de procesamiento de la investigación

Considerando la información de la página electrónica EcuRed (s,f) el procesamiento de datos “es el proceso lógico del pensamiento en el cual intervienen informaciones referidas a una problemática objeto de estudio y que permita establecer inferencias sobre la base del análisis, comparaciones y

relaciones.

En tal virtud, se puede decir que este paso constituye una parte importante dentro del proceso investigativo, pues cuantificar y analizar estadísticamente los datos facilita la determinación de conclusiones y recomendaciones en función de la hipótesis planteada.

Para la presente investigación, el procesamiento de datos comprenderá:

- a) **Revisión crítica de información recopilada**, es decir estará relacionado con la limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta.
- b) **Recopilación de información**, relacionado a la corrección de los errores de contestación.
- c) **Tabulación según variables de cada hipótesis**, que está relacionado con el manejo de información y estudio estadístico de datos para la presentación de resultados

Los datos serán presentados a través de tres procesos:

Representación escrita, se aplicará cuando los datos no sean muy extensos.

Representación tabular, se utilizará cuando los datos numéricos sean ordenados en filas y columnas de acuerdo al requerimiento del investigador, mismo que permitirá mejor manejo de la información.

Representación gráfica, relacionado con la presentación de resultados, que de manera visual sea entendible y sencilla para el lector.

Por lo que la presente investigación, será fundamentará con el respectivo análisis estadístico que denote la veracidad y claridad del proceso de recopilación y análisis de información y a la vez permita establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones de una forma acertada.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación los problemas conyugales se ha convertido en una constante que forma parte de la cotidianidad de las familias que laboran en Textiles Industriales Ambateños S.A, pues los datos reflejan que todos en algún momento han atravesado esta situación, más si tomamos en cuenta que un alto porcentaje de ellos representan a parejas jóvenes cuya constitución familiar está entre 1 hasta los 10 años, esta es una etapa del ciclo vital de la familia donde se dan los grados conflictos, el formar una nueva familia representa por una parte la unión de dos costumbres diferente; la llegada de los hijos y los nuevos roles que cada individuo debe tomar frente a este realidad.

Por otra parte los problemas en las parejas es multicausal, sin embargo esta investigación permite reconocer a la inadecuada comunicación como la principal causa de la conflictividad de la pareja, al ser considerado la comunicación como una necesidad básica del ser humano resulta imposible no comunicarse por lo tanto si la misma no es adecuada se puede debilitar las relaciones de convivencia familiar; adicional a ello otra de las causas que se considera en un porcentaje significativo es la situación económica, al existir familias con hijos en edad escolar la esposa permanece a l cuidado de ellos por lo tanto el padre se convierte en el proveedor de la familia mientras la mujer continua al cuidado el hogar, respondiendo a los patrones intergeneracionales y culturales.

Además la estabilidad de la familia y la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano los lleva a buscar este medio de subsistencia como es el trabajo, y de acuerdo los datos obtenidos para la gran mayoría el trabajo se ha convertido en la prioridad, dejando a un lado los tiempos de convivencia; sumado a que en los momentos libres según esta investigación está en dedicarse al deporte, actividad

que generalmente está en el grupo de amigos limitando los tiempos de convivir en familia, también se puede deducir que los legados familiares son difíciles de romper pues aún tenemos esposa dedicadas en un alto porcentaje a los quehaceres del hogar y el hombre como proveedores de su familia.

Finalmente, la inclusión de la mujer en el mercado laboral en la sociedad actual ha tomado realce y es positivo para las familias ambateñas, las exigencias de un mercado de consumo requiere de la participación de hombres y mujeres; sin embargo la búsqueda de equidad está dentro de los hogares aún se visualiza hogares con responsabilidades recargadas para la mujer independientemente que los dos están trabajando en similitud de horarios y carga laboral ; lo que es indiscutibles es que el no permanecer con la familia conlleva a que durante las horas de trabajo se piense en las situaciones familiares o a la vez las situaciones de trabajo afecten en el hogar.

Análisis de resultados

Género de la persona encuestada (p1)

Cuadro No. 3. Género del encuestada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	98	93,3	93,3	93,3
Válidos Femenino	7	6,7	6,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M.(2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

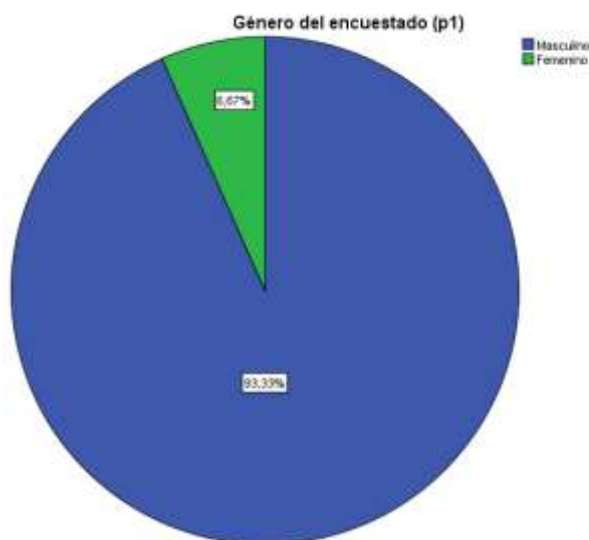


Gráfico No. 7. Género del encuestado

Elaborado por: Rodríguez, M (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- En este proceso investigativo, existe mayor presencia de trabajadores del género masculino representado por el 93,33% y únicamente el 6,67 es de género femenino.

Interpretación.- La supremacía del género masculino esta dado considerando que dentro del área de producción textil al ser un trabajo que requiere esfuerzo físico la contratación es directa para el género masculino; por otra parte el género femenino está representado únicamente por cargos administrativos.

Edad del encuestado (p2)

Cuadro No. 4. Edad del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 26 a 35 años	41	39,0	39,0
	De 35 a 50 años	41	39,0	78,1
	De 21 a 25 años	15	14,3	92,4
	De 51 a 60 años	7	6,7	99,0
	De 18 a 20 años	1	1,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

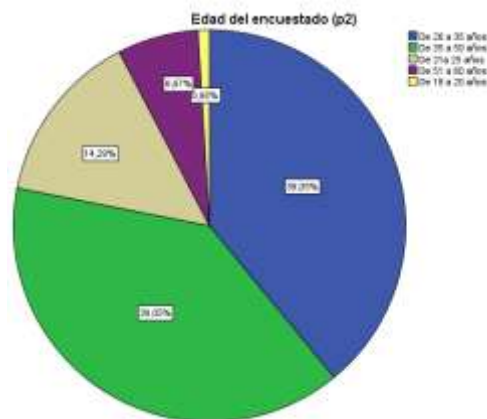


Gráfico No. 8. Edad de los encuestados

Elaborado por: Rodríguez, M.(2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Según los datos obtenidos en la investigación, los resultados arrojan que un 39, 05% pertenecen a un rango de edad entre los 26 a 35 años, en este mismo porcentaje en edades entre los 35 a 50 años, mientras que un 14,29% se encuentra entre los 21 a 25, el 6,67% en las edades entre 51 a 60 y el 0,95% en edades entre los 18 a 20 años de edad.

Interpretación- El establecimiento de parámetros de contratación determinados en los perfiles de cargos basado en que la productividad del ser humano está entre los 25 y 40 es la representatividad en este rango de edad, mientras que el al tener un bajo índice de rotación la estabilidad laboral se ve reflejado en aquellos que tiene una antigüedad de más de 10 años, mientras que el porcentaje restante responden a la contratación de mano de obra joven y que requieren oportunidades de empleo.

Estado civil del encuesta (p3)

Cuadro No. 5. Estado civil del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casado	81	77,1	77,1	77,1
Unión libre	19	18,1	18,1	95,2
Válidos Divorciado	3	2,9	2,9	98,1
Viudo	2	1,9	1,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M.(2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

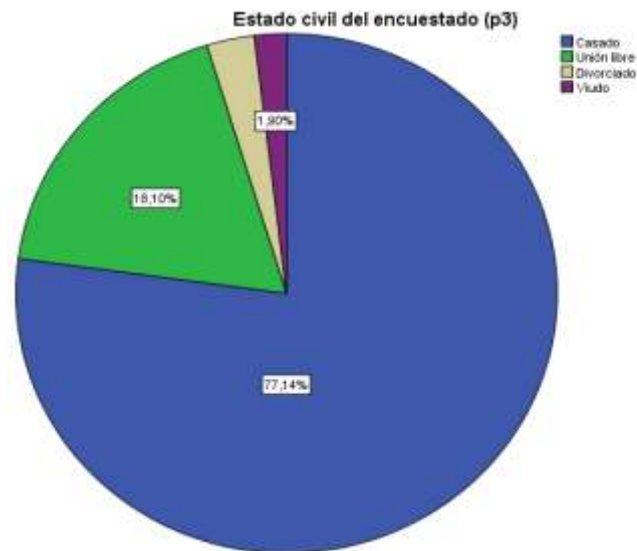


Gráfico No. 9. Estado civil del encuestado

Elaborado por: Rodríguez, M.(2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De la información recabada se obtiene que el 74,14% de los encuestados son de estado civil casado, el 18,10% viven en unión libre el 2,90% divorciado y el 1,90% es de estado civil viudo.

Interpretación.- La primera institución social es la familia, cuyo reconocimiento y conformación en la cultura ecuatoriana está bajo la imagen legal y de la iglesia, sin embargo las nuevas estructuras sociales con el reconocimiento de otros estados civiles registran los cambios en la estructura familiar con mayor libertad de elección de la pareja y la permanencia con la misma rompiendo con algunos de los esquemas “el matrimonio para toda la vida”, etc.

Trabajadores que han atravesado un proceso de separación. (p4)

Cuadro No. 6. Trabajadores que han atravesado un proceso de separación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	72	68,6	68,6	68,6
Válidos Si	33	31,4	31,4	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

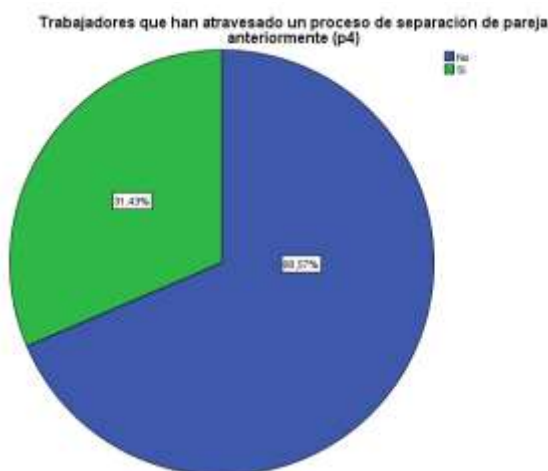


Gráfico No. 10. Trabajadores que han atravesado un proceso de separación

Elaborado por: Rodríguez, M.(2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- En función de los datos obtenidos se conoce que el 68,6% de los encuestados no han atravesado un proceso de separación de pareja anteriormente, sin embargo un 31,4% refiere que sí.

Interpretación.- Las dificultades que se atraviesan en el hogar se ven reflejados en aquellos procesos que conllevan al abandono del hogar por uno de los cónyuges que no precisamente lleva a la disolución del matrimonio, sino únicamente un distanciamiento entre la pareja que posteriormente se reafirma en la mayoría de casos con nuevos acuerdos de la convivencia conyugal.

Nivel de instrucción alcanzado (p5)

Cuadro No. 7. Nivel de instrucción alcanzado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundaria	56	53,3	53,3
	Superior	21	20,0	73,3
	Superior incompleta	12	11,4	84,8
	Secundaria incompleta	11	10,5	95,2
	Primaria	5	4,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

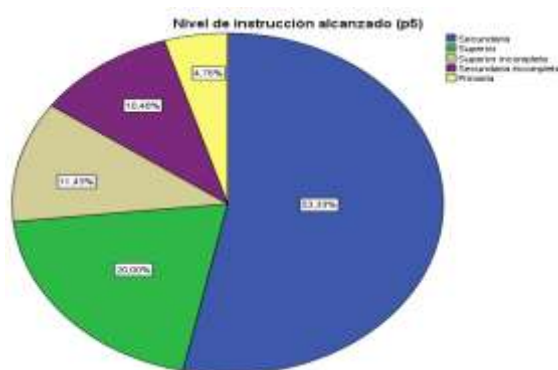


Gráfico No. 11. Nivel de instrucción alcanzado

Elaborado por: Rodríguez, M.(2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Según los datos obtenido en la pregunta nivel de instrucción alcanzado el 53,3% de los trabajadores refiere secundaria, el 20% superior, el 11,4% manifiesta superior incompleta, el 10,5% secundaria incompleta y el 4,8% alcanzó la primaria.

Interpretación.- Más del 50% de la población encuestada responde a los requerimientos empresariales actuales como input de contratación de mano de obra de producción el ser bachiller es el primer requisito para presentarse en un proceso de reclutamiento y selección, por otra parte la instrucción superior está representado por cargos administrativos y el último porcentaje representa aquellos trabajadores con quienes inició la empresa y cuyos requisitos eran mínimos.

Área del cargo que ocupa dentro de la Empresa (p6)

Cuadro No. 8. Área del cargo que ocupa dentro de la Empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Producción	61	58,1	58,1
	Administrativo	23	21,9	80,0
	Mantenimiento	21	20,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

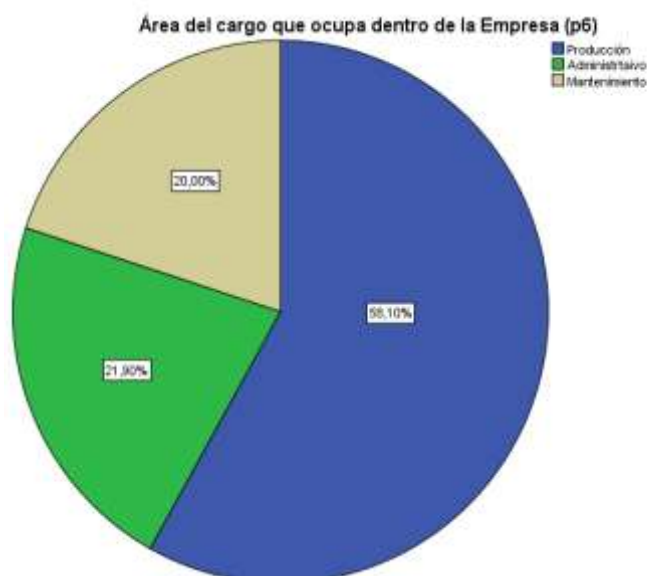


Gráfico No. 12. Área del cargo que ocupa dentro de la Empresa

Elaborado por: Rodríguez, M.(2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la investigación, el 58,1% de los trabajadores pertenecen al área de producción, en 21,9% administración y el 20% al área de mantenimiento.

Interpretación.- Al ser una empresa de producción textil, el proceso productivo dividido en tres jornadas laborales las 24 horas del día requiere la incorporación de personal es esta área, por otra parte el apoyo del personal administrativo y mantenimiento es requerido para lograr la complementariedad del desarrollo de las actividades dentro de la empresa.

Etnia con la que se identifica el encuestado (p7)

Cuadro No. 9. Etnia con la que identifica el encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mestizo	98	93,3	93,3	93,3
Indígena	4	3,8	3,8	97,1
Blanco	3	2,9	2,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

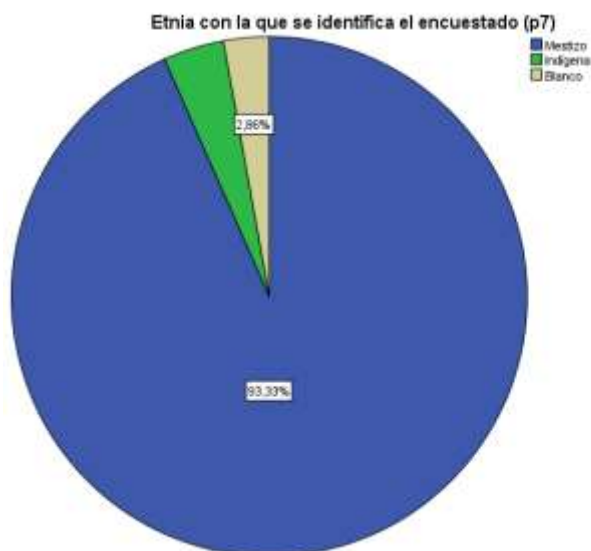


Gráfico No. 13. Etnia con la que se identifica el encuestado

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Según los datos obtenidos en la pregunta etnia con la que identifica el encuestado, el 93,3% de los trabajadores se identifica como mestizo, el 3,8% como indígena y el 2,9% como blanco.

Interpretación.- Según el censo del 2010, el 71,9% de los ecuatorianos se auto identifica como mestizo; dato al que suma el recopilado en esta investigación donde más del 90% se considera mestizo y un mínimo porcentaje como indígena o blanco.

Tiene hijos (p8)

Cuadro No. 10. Tiene hijos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	101	96,2	96,2	96,2
Válidos No	4	3,8	3,8	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a Trabajadores

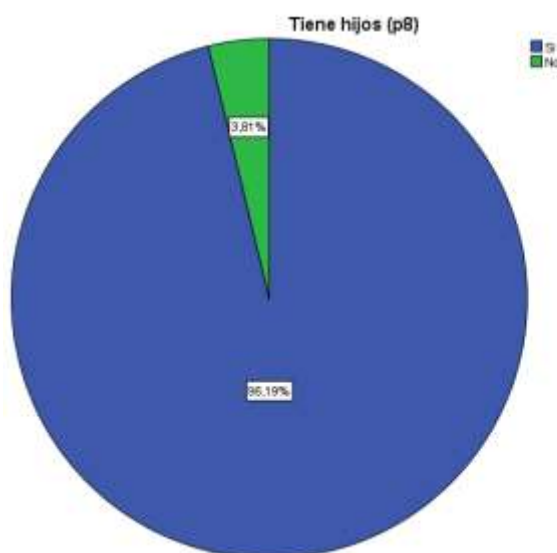


Gráfico No. 14. Tiene hijos

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Según los datos obtenido en la pregunta si tiene hijos o no, existe un porcentaje representativo del 96,2% que refiere que si tiene hijos y el 3, 8% manifiesta que no.

Interpretación.- La complementariedad del matrimonio o de vivir en pareja está en mantener la ideología social donde la familia está conformada por padre, madre e hijos y cumpliendo con este legado familiar los datos reflejan que los trabajadores de la empresa no son ajenos a esta realidad pues la preponderancia en los datos obtenidos fundamenta esta dinámica social.

Número de hijos (p9)

Cuadro No. 11. Número de hijos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De dos a tres	57	54,3	55,9	55,9
Uno	38	36,2	37,3	93,1
Válidos De cuatro a cinco	7	6,7	6,9	100,0
Total	102	97,1	100,0	
Perdidos No aplicable	3	2,9		
Total	105	100,0		

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a Trabajadores

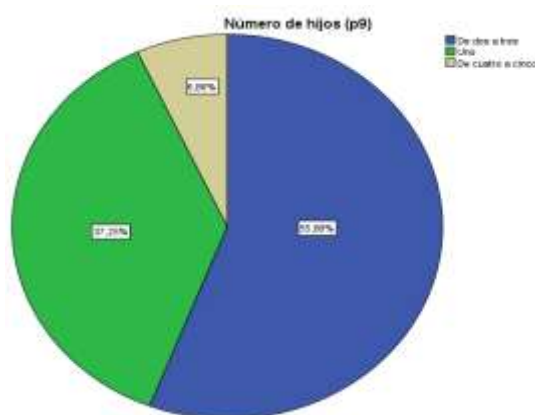


Gráfico No. 15. Número de hijos

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Del porcentaje que contestó que tiene hijos el 54,3% de los trabajadores encuestados tiene una carga familiar de dos a tres hijos, el 36,2% tiene un solo hijo y un 6,7% entre cuatro y cinco.

Interpretación.- La natalidad en nuestro país ha bajado notablemente, y esto responde a una realidad nacional donde la fecundidad es controlada como política de estado minimizando así el crecimiento poblacional; adicional a ello según lo que refiere el diario nacional el ciudadano (2014), “los datos muestran que entre 1975 y 1979 cada mujer en edad fértil tenía en promedio 5 y 4 hijos, mientras que entre 2007 y 2012 se registraron 3 hijos por cada mujer” y también hace referencia a que Tungurahua se encuentra entre una de las provincias con menor tasa de fecundidad.

Número de hijos que viven con el encuestado (p10)

Cuadro No. 12. Número de hijos que viven con el encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Todos	81	77,1	79,4
	Algunos	18	17,1	97,1
	Ninguno	3	2,9	100,0
	Total	102	97,1	100,0
Perdidos	No aplicable	3	2,9	
Total		105	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a Trabajadores

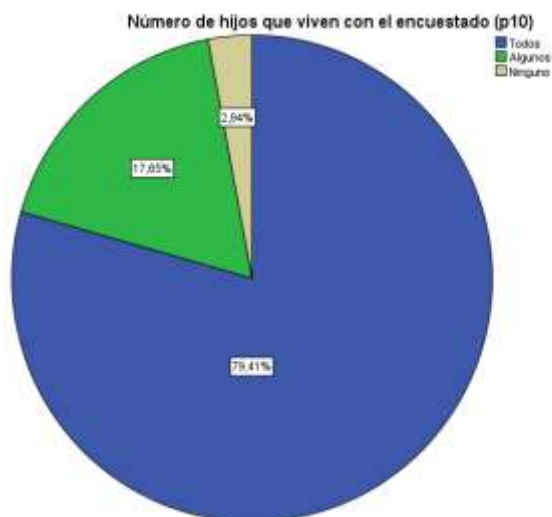


Gráfico No. 16. Número de hijos que vive con el encuestado

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Análisis.- En la pregunta referente al número de hijos que vive con el trabajador el 81% manifiesta que todos, el 18% algunos y el 3% ninguno.

Interpretación.- Estas respuestas están relacionadas con la pregunta de estado civil de las personas, ya que los niños que no viven con sus padres es debido a que los mismos atravesaron un proceso de separación o divorcio, mientras que el resto se encuestados se encuentran inmersos en su hogar de origen y mantiene una convivencia familiar con sus progenitores.

Número de hijos entre 0 a 12 años (p11)

Cuadro No. 13. Número de hijos entre 0 a 12 años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Uno	51	48,6	50,0
	De dos a tres	34	32,4	83,3
	Ninguno	16	15,2	99,0
	De cuatro a cinco	1	1,0	100,0
	Total	102	97,1	100,0
Perdidos	No aplicable	3	2,9	
Total		105	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

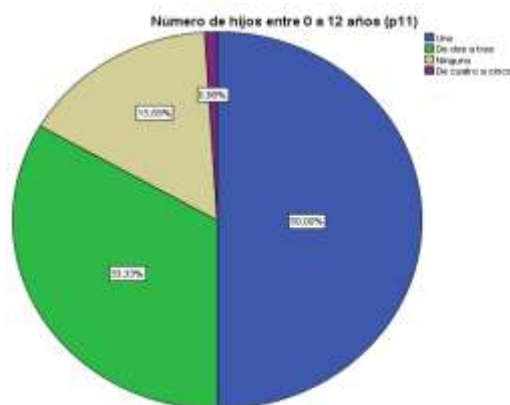


Gráfico No. 17. Número de hijos entre 0 a 12 años

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- En relación a pregunta número de hijos entre 0 a 12 años más del 50% tiene un hijo, el 32% de dos a tres y el 15% de matrimonios no tienen hijos en estas edades.

Interpretación.- Se trata una población caracterizada por una constitución de pareja joven, por lo tanto cerca del 80% mantiene familias con niños donde la atención y cuidado resulta meritorio; y por ende se convierte en una de las motivaciones para incursionar laboralmente y buscar una estabilidad laboral que le permita mantener una condición económica que cubra los servicios básicos de este sistema familiar.

Número de hijos en edades entre 13 y 20 años (p12)

Cuadro No. 14. Número de hijos en edades entre 13 y 20 años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguno	68	64,8	66,7
	Uno	22	21,0	88,2
	De dos a tres	12	11,4	100,0
	Total	102	97,1	100,0
Perdidos	No aplicable	3	2,9	
Total		105	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

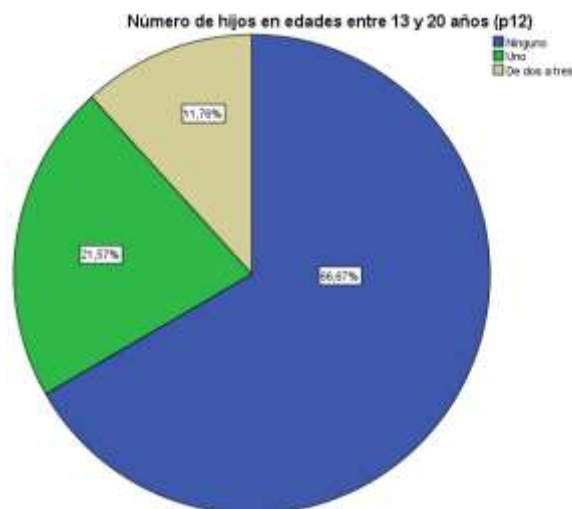


Gráfico No. 18. Número de hijos en edades entre 13 y 20 años

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta número de hijos en edades entre 13 a 20 años alrededor del 65% refiere no tener ningún hijo entre estas edades, el 21% uno y el 11% de dos a tres.

Interpretación.- Representa a los trabajadores que mantienen una relación de pareja por más de 10 años, el matrimonio con hijos adolescente en palabras de (Gada & Estremo, s.f) “es una etapa de grandes crisis para la mayoría de los individuos y las familias, se producen grandes cambios en todos los integrantes del núcleo familiar y en la relación de éstos con el exterior”.

Acompañamiento a sus hijos a instituciones educativas (p13)

Cuadro No. 15. Acompañamiento a sus hijos a instituciones educativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	43	41,0	53,8
	Casi nunca	14	13,3	71,3
	Siempre	13	12,4	87,5
	Nunca	10	9,5	100,0
	Total	80	76,2	100,0
Perdidos	No aplicable	25	23,8	
Total	105	100,0		

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

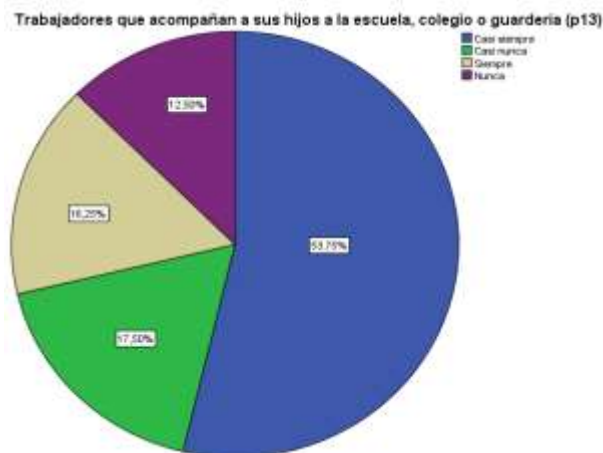


Gráfico No. 19. Acompañan a sus hijos a instituciones educativas

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta trabajadores que acompañan a sus hijos a la escuela, colegio o guardería el 43% contestó casi siempre, el 13% casi nunca, el 12% siempre y el 9% nunca.

Interpretación.-Alrededor del 70% de los trabajadores disponen del tiempo para acompañar a sus hijos a los centros educativos esto haciendo referencia a la rotación en los turnos que en algunos casos es la constante en disputa puede favorecer la convivencia o en otros limita la convivencia familiar, por otra parte alrededor del 30% no cuenta con esta misma posibilidad limitado por factores de tiempo y facilidades de movilización.

Trabajadores que asisten a reuniones de padres de familia (p14)

Cuadro No. 16. Trabajadores que asisten a reuniones de padres de familia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	34	32,4	44,2
	Siempre	20	19,0	70,1
	Casi nunca	13	12,4	87,0
	Nunca	10	9,5	100,0
	Total	77	73,3	100,0
Perdidos	No aplicable	28	26,7	
Total	105	100,0		

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

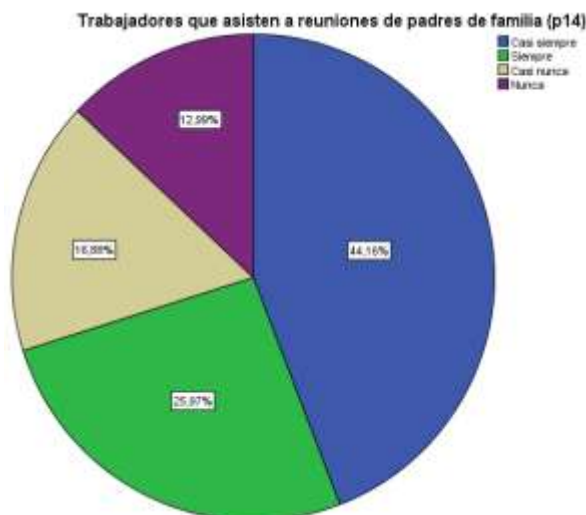


Gráfico No. 20. Trabajadores que asisten a reuniones de padres de familia

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Los trabajadores en un 32,4% manifiestan que asisten a reuniones de padres de familia casi siempre, el 19% siempre, el 12,4% casi nunca y el 9,5% nunca.

Interpretación.- Alrededor de la mitad de los trabajadores están relacionados con el entorno educativo de los hijos de una forma constante, tomando en cuenta que en varios casos al tener hijos más pequeños la madre se dedica al cuidado del resto de la familia y el esposo comparte esta responsabilidad con los hijos en etapa escolar.

Apoyo en tareas escolares (p15)

Cuadro No. 17. Apoyo en tareas escolares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Siempre	32	30,5	42,1
	Casi siempre	31	29,5	40,8
Válidos	Casi Nunca	9	8,6	11,8
	Nunca	4	3,8	5,3
	Total	76	72,4	100,0
Perdidos	No aplicable	29	27,6	
Total		105	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

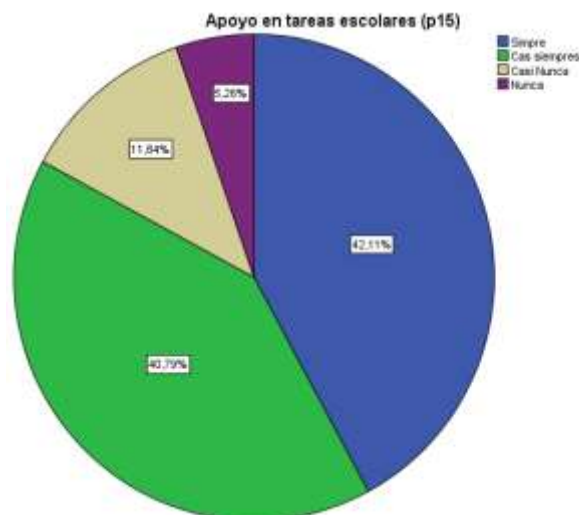


Gráfico No. 21. Apoyo en tareas escolares

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta apoyo en las tareas escolares los trabajadores manifiestan siempre en un 30,5%, el 29,5% casi siempre, el 8,6% casi nunca y el 3,8% nunca.

Interpretación.- De acuerdo a los resultados los trabajadores refieren que la responsabilidad del control de las tareas escolares recaen sobre ellos, sin embargo cabe recalcar que en la mayoría de casos no están en el acompañamiento permanente de las tareas sino únicamente como supervisión minimizado por situaciones de tiempo y empleo.

Familiares con discapacidad en el hogar del trabajador (p16)

Cuadro No. 18. Familiares con discapacidad en el hogar del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	90	85,7	85,7	85,7
Válidos Si	15	14,3	14,3	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores



Gráfico No. 22. Familiares con discapacidad en el hogar del trabajador

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Alrededor del 86% de los trabajadores encuestados no tienen familiares con discapacidad en su hogar, mientras que el 14,3% manifiesta que sí.

Interpretación.- En el Ecuador de acuerdo a datos emitidos por la Misión Solidaria Manuela Espejo existen alrededor de 294.803 personas con algún tipo de discapacidad, cuya política pública está enfocada al impulsar la inclusión social, y el apoyo de las organizaciones privadas a través de la inclusión del 4% del total de sus trabajadores dentro del sistema de contratación y al vez los sustitutos permiten conocer que del total de encuestados tenemos trabajadores velando por personas de este grupo de atención prioritario.

Existencia de adulto mayor o familiar con enfermedad grave (p17)

Cuadro No. 19. Existencia de adulto mayor o familiar con enfermedad grave

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	80	76,2	76,2	76,2
Válidos Si	25	23,8	23,8	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

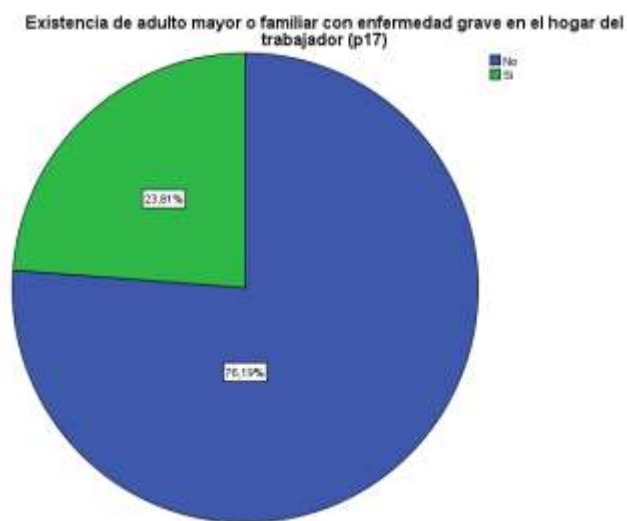


Gráfico No. 23. Existencia de adulto mayor o familiar con enfermedad grave

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos de la pregunta existencia de adulto mayor o familiar con enfermedad grave en el hogar del trabajador el 72,2% manifiesta que no y un porcentaje representativo del 23,8% manifiesta que sí.

Interpretación.- Las grandes tensiones las que están sujetas trabajadores que tienen dentro de su sistema familiar esta responsabilidad resulta desgastante, por una parte tenemos personas que socialmente ya no son reconocidos como productivos y por otra familiares limitados a realizar sus tareas habituales por cuestiones de salud, que en muchos casos limitan la eficiencia de los trabajadores dentro de la jornada laboral.

Trabajador al cuidado de familiares vulnerables (p18)

Cuadro No. 20. Trabajador en el cuidado de familiares vulnerables

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	21	20,0	65,6	65,6
Válidos No	11	10,5	34,4	100,0
Total	32	30,5	100,0	
Perdidos No aplicable	73	69,5		
Total	105	100,0		

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

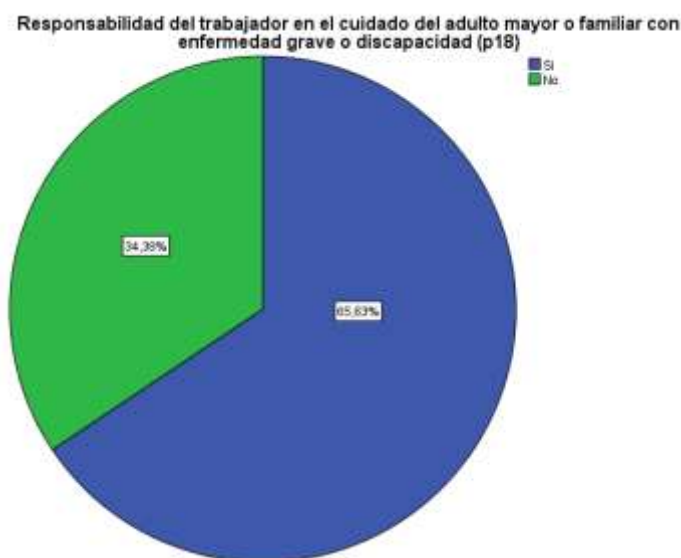


Gráfico No. 24. Trabajador en el cuidado de familiares vulnerables

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Del porcentaje de trabajadores que tienen familiares con discapacidad, adulto mayor o con alguna enfermedad grave el 21% refiere que si está bajo su responsabilidad y cuidado, y el 11% manifiesta que no.

Interpretación.- Los cuidados que requieren este tipo de población demanda de unión familiar, para que la misma cuente con una persona responsable del cuidado y a la vez requiere de recursos económicos para el sustento.

Trabaja la cónyuge del encuestado (p19)

Cuadro No. 21. Trabaja la cónyuge del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	63	60,0	60,0	60,0
Válidos No	42	40,0	40,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

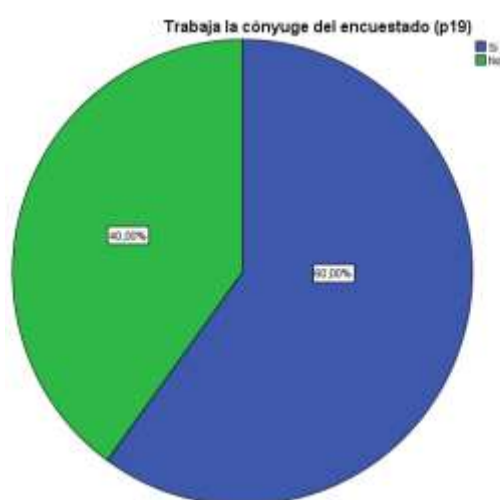


Gráfico No. 25. Trabaja la cónyuge del encuestado

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- En lo que se refiere a esposa de los trabajadores que trabajan el 60% manifiesta que sí y el 40% que no.

Interpretación.- En la sociedad actual la búsqueda del bienestar familiar está en generar recursos económicos por los dos progenitores, en una sociedad de consumo las necesidades se han ido incrementando, cada día gastamos de lo que tenemos, por otra parte la cultura del ahorro en la mayoría de casos es casi nula, pues en su gran mayoría prefieren endeudarse convirtiéndose en una constante difícil de salir. Cerca de la mitad de los encuestados refieren que las esposas no trabajan están dedicadas al cuidado y atención del hogar y de sus hijos al encontrarse en edades escolares así lo ameritan en palabras de algunos de ellos “necesitan del cuidado de la madre”.

Participación de la mujer en el mercado laboral (p20)

Cuadro No. 22. Participación de la mujer en el mercado laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	98	93,3	93,3	93,3
Válidos No	7	6,7	6,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

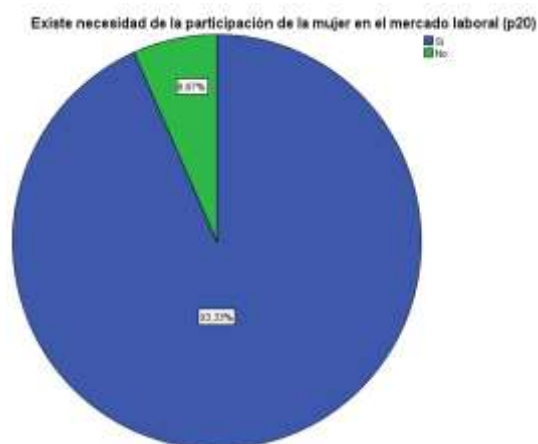


Gráfico No. 26. Participación de la mujer en el mercado laboral

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los resultados obtenidos en la pregunta necesidad de la participación de la mujer en el mercado laboral la mayoría de trabajadores representado por el 93, 3% refiere que sí y el 6,7% manifiesta que no.

Interpretación.- La participación de la mujer en el mercado laboral es un tema que genera debate por una parte está la búsqueda de equidad entre hombres y mujeres y por otra el mantener aquellos patrones intergeneracionales, la mujer como cuidadora del hogar y su familia, que desde la política pública esta respaldada al crearse la ley en el cual se reconoce el trabajo de la mujer dentro del hogar apuntalando el gran trabajo que la mujer realiza al permitir que cada uno de los integrantes del hogar realice sus actividades fuera y se fortalezca las relaciones de convivencia con los hijos, evitando que los mismos se queden solos y se refugien en amigos invisibles como la televisión, alcohol o drogar que hoy en día se ha visto en grandes porcentajes en la juventud actual.

Personas que aportan al ingreso familiar (p21)

Cuadro No. 23. Personas que aportan al ingreso familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Padre y madre	66	62,9	62,9
	Padre	31	29,5	92,4
	Otros	5	4,8	97,1
	Pareja e hijos	2	1,9	99,0
	Madre	1	1,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores



Gráfico No. 27. Personas que aportan al ingreso familiar

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta personas que aportan al ingreso familiar cerca del 63% de trabajadores refiere que aporta padre y madre, el 29,5% el padre, el 4,8% otros, el 1,9 padres e hijos y el 1% la madre.

Interpretación.- Más de la mitad de trabajadores comparten la responsabilidad de proveer de recursos económico al hogar, cabe la pregunta “a costa de qué?, hijos al cuidado de abuelos, hijos mayores familiares cercanos, donde la disciplina y cuidado es mínimo, que tanto repercute que la madre este trabajando, el bienestar económico está sobre el bienestar de relación y convivencia. Sin embargo el aumento de las demandas familiares a sí lo amerita, cada vez el porcentaje de mujeres preparándose es mayor quieren tener oportunidades de ser productivas y reconocidas, dejar aún lado aquellos estigmas que minimizan el rol de la mujer en su entorno social.

Reconocimiento de la pareja sobre su actividad laboral (p22)

Cuadro No. 24. Reconocimiento de la pareja sobre su actividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	104	99,0	99,0	99,0
Válidos No	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

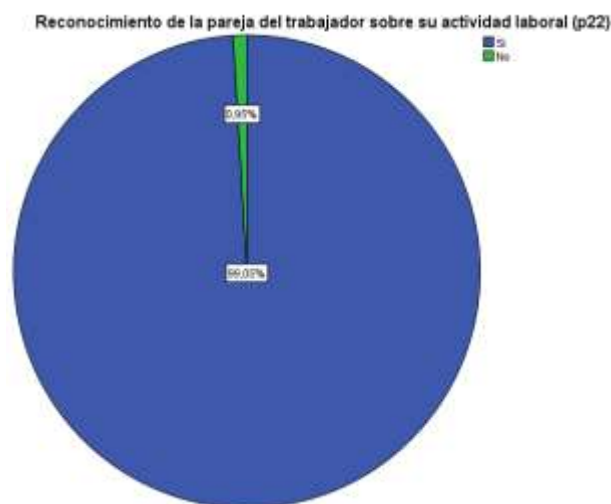


Gráfico No. 28. Reconocimiento de la pareja sobre su actividad laboral

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- El 99% de trabajadores encuestados considera que el trabajo que realiza en la Empresa es reconocido por su pareja y el 1% menciona que no.

Interpretación.- El satisfacción laboral está íntimamente relacionado con el reconocimiento de la familia en la actividad que realiza, pues la motivación desde la familia permite tener seguridad, y sobre todo mejorar su eficiencia dar lo mejor de cada persona para mantener una estabilidad laboral y por ende recae en un beneficio compartido por una parte colaboradores estables emocionalmente y satisfechos con lo que hacen; y por otra empresas produciendo más y minimizando también incidentes y accidentes laborales.

Causas de los problemas de pareja (p23)

Cuadro No. 25. Causas de los problemas de pareja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuada comunicación en la pareja	54	51,4	51,4	51,4
Situación económica	17	16,2	16,2	67,6
Falta de tiempo para compartir en pareja	12	11,4	11,4	79,0
Celos	10	9,5	9,5	88,6
Crianza de los hijos	6	5,7	5,7	94,3
Otros	6	5,7	5,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

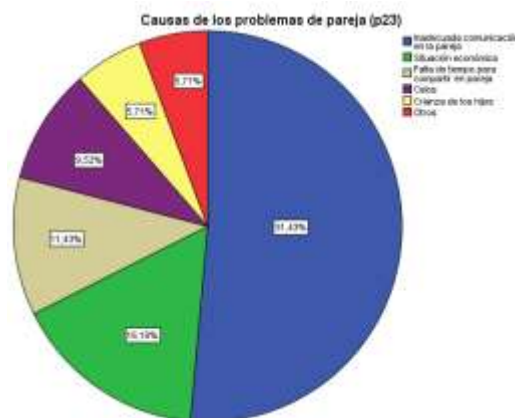


Gráfico No. 29. Causas de los problemas de pareja

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Según los datos obtenidos los trabajadores refieren en un 51,4% que la relación de pareja se ve afectada por la inadecuada comunicación en la pareja, el 16,7% manifiesta que se genera por la situación económica, el 11,4% por la falta de tiempo para compartir en pareja, el 9,5% por celos, el 5,7% por la crianza de los hijos y en este mismo porcentaje por otras situaciones.

Interpretación.- Alrededor de la mitad de encuestados se ven afectados por la inadecuada comunicación en la pareja, pues la comunicación es una necesidad básica y necesaria del ser humano, a través de ella expresamos emociones, sentimientos etc, que se han visto afectadas en varias ocasiones por las prisas en las que estamos inmersos, las relaciones intercomunicaciones en la pareja es limitada y si a esto le sumamos que las veces que lo hacemos es de mala manera cabe recalcar la influencia de este factor en el entorno familiar.

Frecuencia con la que se presenta los problemas de pareja (p24)

Cuadro No. 26. Frecuencia con la que se presenta los problemas de pareja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	91	86,7	86,7	86,7
Frecuentemente	8	7,6	7,6	94,3
Válidos Siempre o casi siempre	6	5,7	5,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

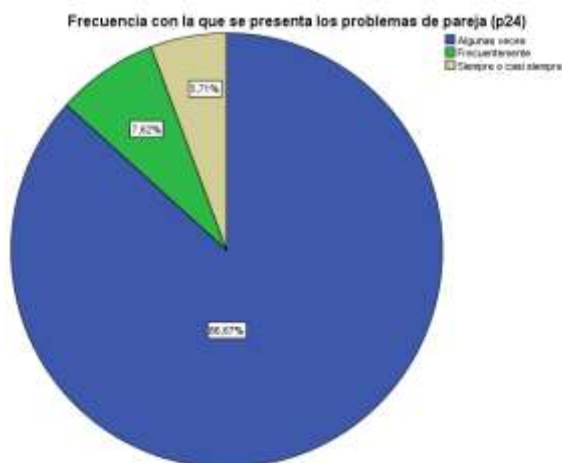


Gráfico No. 30. Frecuencia con la que se presenta los problemas de pareja

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Según los datos en la pregunta frecuencia con la que se presentan los problemas de pareja, alrededor del 87% manifiesta que algunas veces, el 7,6% frecuentemente y el 5,7% siempre o casi siempre.

Interpretación.- Las relaciones conyugales están inmersas en situaciones conflictivas en cualquier etapa de vida familiar, por más mínimas que sean las controversias es parte de la dinámica de pareja, lo que hace la diferencia es la forma de solucionarlos y a la vez la minimización que estos ocurran.

Formas comunes de solucionar conflictos del hogar (p25)

Cuadro No. 27. Formas comunes de solucionar conflictos del hogar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Diálogo	72	68,6	68,6	68,6
Un poco de discusión luego el diálogo	22	21,0	21,0	89,5
Válidos Silencio	6	5,7	5,7	95,2
Ignorar el problema	5	4,8	4,8	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

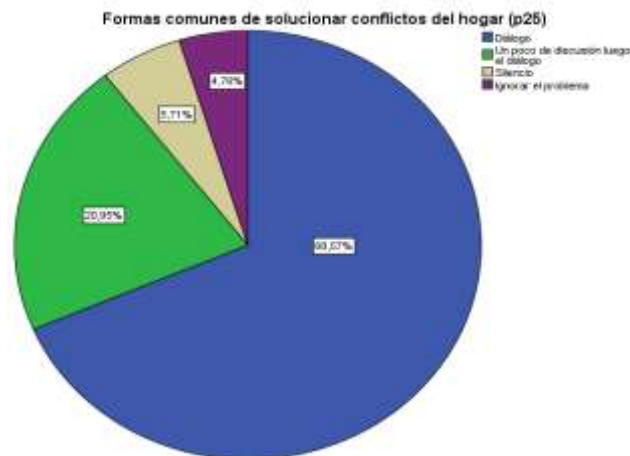


Gráfico No. 31. Formas comunes de solucionar conflictos del hogar

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- El 68,6% de los trabajadores encuestados refiere que la forma más común de resolver los conflictos que se viven en el hogar es el diálogo, el 21% manifiesta que es un poco de discusión luego el diálogo, el 5,7% el silencio y el 4,8% ignorar el problema.

Interpretación.- La familia actual ha tomado como un método de solución de conflictos familiares el diálogo, el nuevo escenario social donde la política pública está en la protección de grupos vulnerables, hijos, ancianos y mujeres lleva consigo un mensaje de no violencia física, todos los individuos merecen escuchar y ser escuchados; por lo tanto la protección de este vínculo efectivo entre los miembros de la familia genera espacios de convivencia armónica.

Satisfacción con la relación de pareja (p26)

Cuadro No. 28. Satisfacción con la relación de pareja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy satisfecho	59	56,2	56,2	56,2
Satisfecho	41	39,0	39,0	95,2
Medianamente satisfecho	3	2,9	2,9	98,1
Poco satisfecho	1	1,0	1,0	99,0
Nada satisfecho	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

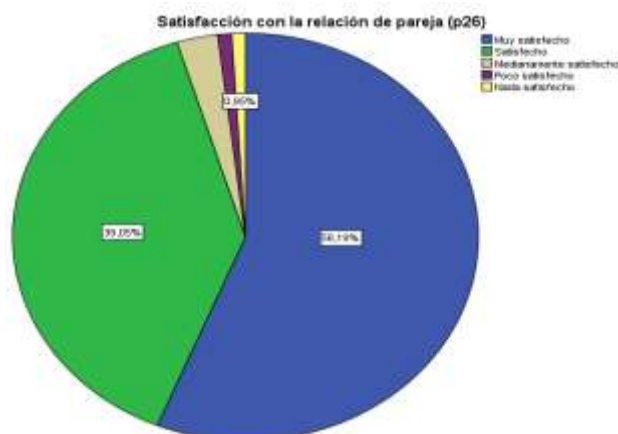


Gráfico No. 32. Satisfacción con la relación de pareja

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos de la pregunta satisfacción con la relación de pareja el 56,2% de encuestados manifiesta sentirse muy satisfecho, el 39% satisfecho, el 2,9% medianamente satisfecho, el 1% poco satisfecho y en similar porcentaje nada satisfecho.

Interpretación.- El grado de satisfacción es una variable con características propias del individuo en su entorno, está íntimamente relacionado con la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano, y en la relación de pareja en el porcentaje que la otra persona llena sus expectativas y a la vez depende del nivel de dependencia que se genere en el subsistema conyugal, dejando a libre albedrío si el estar satisfecho es sinónimo de bienestar colectivo.

Tiempo de vivir en pareja (p27)

Cuadro No. 29. Tiempo de vivir en pareja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
De uno a cinco años	39	37,1	37,1	37,1
De seis a 10 años	27	25,7	25,7	62,9
De veinte y uno años en adelante	17	16,2	16,2	79,0
De once a quince años	14	13,3	13,3	92,4
De dieciséis a veinte años	8	7,6	7,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores



Gráfico No. 33. Tiempo de vivir en pareja

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- El 37,1% de los encuestados refiere tener una convivencia en pareja entre uno y cinco años, el 25,7% entre seis y diez años, el 16,2% entre veinte y uno en adelante, el 13,3% entre once y quince años y el 7,6% entre dieciséis a veinte años.

Interpretación.- Un porcentaje representativo de encuestados reflejan que son parejas que han dado inicio al ciclo vital de la familia, situación que implica dejar su hogar de origen y dar inicio a la propia identidad como familia aceptando diferencia y manteniendo individualidades, que en muchas ocasiones generan crisis, sumado a que son dos personas con diferentes costumbres, norma y reglas que posteriormente tendrán que afianzar para la llegada de sus hijos donde la atención está centrada en la atención y cuidado del menor que también es otra de las dificultades de pareja que cada etapa de pareja tiene que enfrentar.

Afectación del trabajo en la relación de pareja (p28)

Cuadro No. 30. Afectación del trabajo en la relación de pareja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	77	73,3	73,3	73,3
Válidos Si	28	26,7	26,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

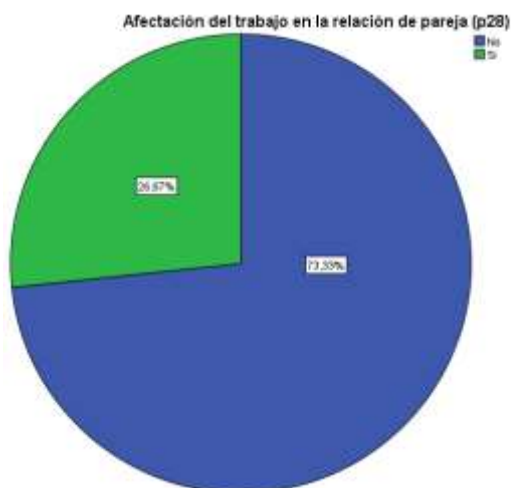


Gráfico No. 34. Afectación del trabajo en la relación de pareja

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta afectación del trabajo en su relación de pareja el 73,3% de los trabajadores manifiesta que no se sienten afectados y el 27,7% refiere que sí.

Interpretación.- Independientemente que en este caso los problemas del trabajo no afecten significativamente en la relación de pareja es meritorio recalcar que quienes si lo tienen está íntimamente relacionado con las jornadas laborales, la distancia existente entre el trabajo y su hogar, las actividades posteriores a su trabajo habitual que limitan la convivencia de pareja y a la vez generan dificultades en el hogar.

La pareja como apoyo para el trabajador (p29)

Cuadro No. 31. La pareja como apoyo para el trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	91	86,7	86,7
	Casi siempre	13	12,4	99,0
	Nunca	1	1,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

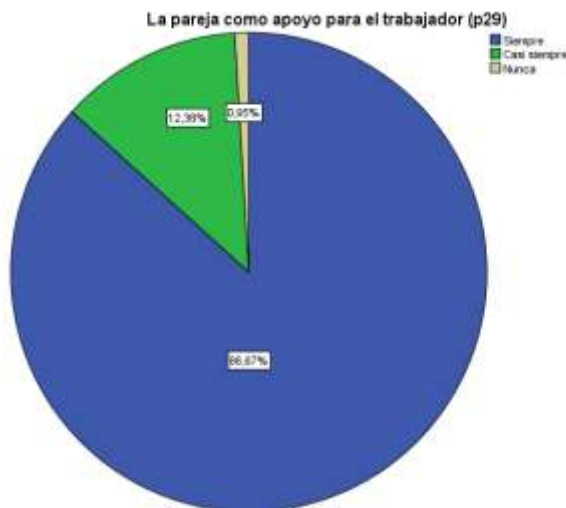


Gráfico No. 35. La pareja como apoyo para el trabajador

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Un porcentaje representativo del 86,7% de trabajadores considera contar con el apoyo de sus parejas siempre, el 12,4% casi siempre y el 1% nunca.

Interpretación.- Para la mayoría de trabajadores la esposa aparte de ser su compañera de vida se ha convertido en la fuente de apoyo, por lo tanto el afianzar las relaciones conyugales y mantener este sistema de convivencia se vuelve esencial desde la perspectiva de Trabajo Social Empresarial, el bienestar debe ser considerado dentro y fuera del entorno laboral como pilares de mejora del desempeño laboral que es un indicador medible dentro de estos espacios de intervención de los seres humanos.

¿Influencia de la relación de pareja en el desempeño laboral? (p 30)

Cuadro No. 32. Influencia de la relación de pareja en el desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	104	99,0	99,0	99,0
Válidos No	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

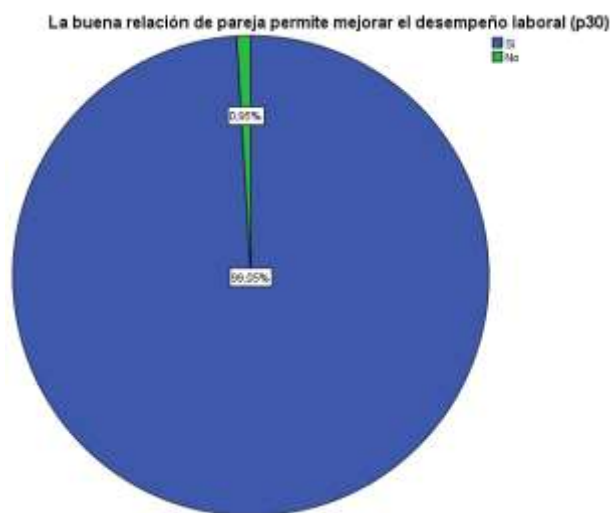


Gráfico No. 36. Influencia de la relación de pareja en el desempeño laboral

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos un alto porcentaje del 99% de trabajadores encuestados refiere que la buena relación de pareja si permite mejorar el desempeño laboral y el 1% manifiesta que no.

Interpretación.- Como ya lo hemos mencionado anteriormente la eficiencia del desempeño en el trabajo está relacionado con la estabilidad de pareja, que de acuerdo a lo tratado al respecto un trabajador se desempeña mejor cuando tiene una estabilidad emocional, donde la distracción que puede ocasionar estas situaciones de familia son mínimas.

Frecuencia de muestras de afecto en la pareja (p31)

Cuadro No. 33. Frecuencia de muestras de afecto en la pareja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	74	70,5	70,5
	Casi siempre	28	26,7	97,1
	Casi Nunca	3	2,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

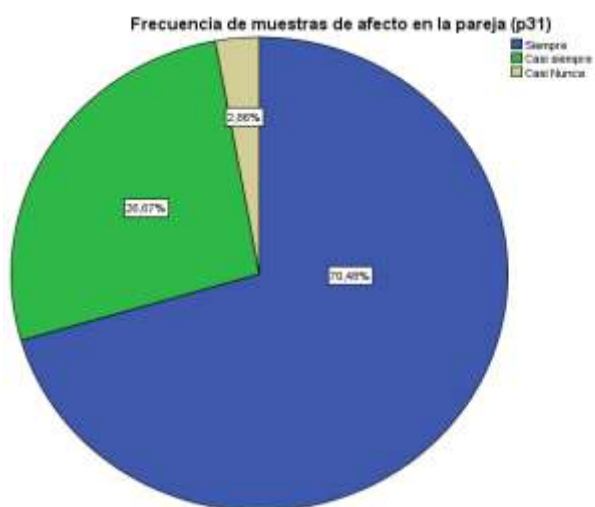


Gráfico No. 37. Frecuencia de muestras de afecto en la pareja

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los dato obtenidos el 70,5% de los trabajadores encuestados refiere que las muestras de afecto en la pareja son siempre, el 27,7% casi siempre y el 2,9% casi nunca.

Interpretación.- La investigación resalta la importancia de la afectividad como la necesidad que tenemos los seres humanos de establecer vínculos con los demás, por lo que establecer un clima afectivo adecuado constituye un factor de protección ante posibles conductas de riesgo, adicional a ello una adecuada expresión de los afectos a lo largo del desarrollo evolutivo de los hijos permite tener seres humanos espontáneos y seguros de sí mismo, pues se debe tener en cuenta que los padres son el referente para los hijos.

El trabajo y el tiempo de convivencia en pareja (p32)

Cuadro No. 34. El trabajo y el tiempo de convivencia en pareja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre o casi siempre	64	61,0	61,0	61,0
Válidos Frecuentemente	34	32,4	32,4	93,3
Algunas veces	7	6,7	6,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

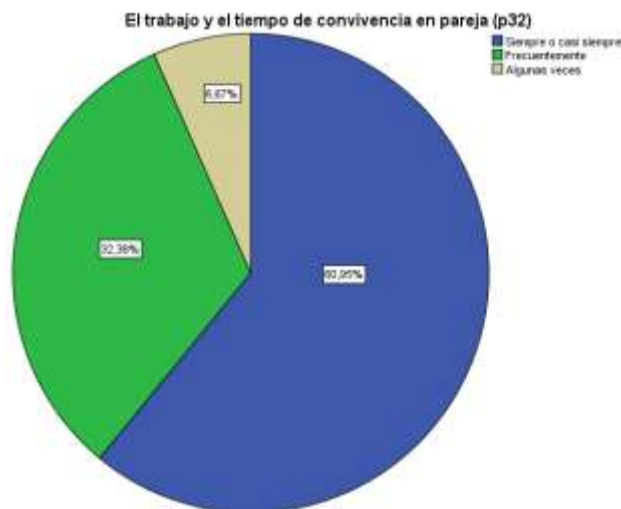


Gráfico No. 38. El trabajo y el tiempo de convivencia en pareja

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta el trabajo le permite mantener tiempo de convivencia en pareja el 61% refiere que siempre o casi siempre, el 32,4% frecuentemente y el 6,7% menciona que algunas veces.

Interpretación.- La convivencia de pareja es el imput para generar ambientes familiares positivos, que apuntalen por una parte la estabilidad familiar y por otra se conviertan en un factor positivo para que el trabajador sea caracterizado no únicamente como ser productivo; sino también como individuo capaz de brindar bienestar a su entorno familiar.

Actividades en el tiempo libre (p33)

Cuadro No. 35. Actividades en el tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hacer deporte	36	34,3	34,3	34,3
Otros	28	26,7	26,7	61,0
Salir de paseo	19	18,1	18,1	79,0
Visitar a familiares	9	8,6	8,6	87,6
Salir de compras	7	6,7	6,7	94,3
Ver televisión	5	4,8	4,8	99,0
Dormir	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

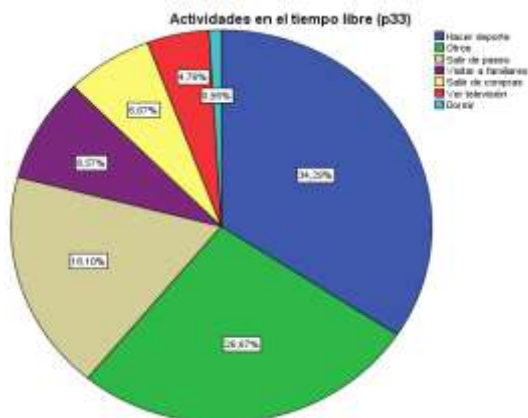


Gráfico No. 39. Actividades en el tiempo libre

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta actividades que realiza en el tiempo libre el 34,3% de los trabajadores refieren que hace deporte, el 18,1% salir de paseo, el 8,6% visitar a familiares, el 6,7% salir de compras, el 4,8% ver televisión, el 1% dormir y el 26,7% manifiesta que hace otras actividades.

Interpretación.- Un porcentaje representativo de trabajadores están dedicados a realizar deporte, que dentro de nuestro entorno socio cultural es una actividad principalmente masculina donde el entorno de amigos es un sistema fuerte de convivencia, y que en varias ocasiones marca límites en los tiempos libres en familia, generalmente cada miembro de la familia estructura su tiempo libre de manera individualizada, mientras unos hacen deporte otros se dedican al cuidado del hogar, otros a tareas escolares y finalmente las relaciones familiares se vuelven limitas e insuficientes.

Dificultades con responsabilidades familiares y laborales (p34)

Cuadro No. 36. Dificultades con responsabilidades familiares y laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	96	91,4	91,4	91,4
Válidos Si	9	8,6	8,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

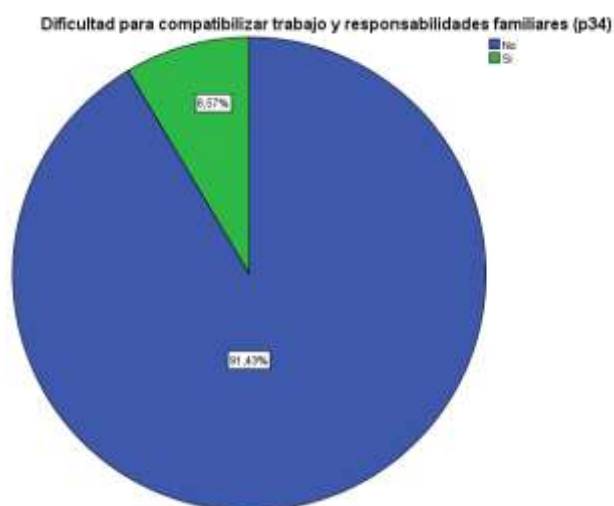


Gráfico No. 40. Dificultades con responsabilidades familiares y laborales

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- El 91,4% de los encuestados refiere no tener dificultad para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares y el 8,6% manifiesta que sí.

Interpretación.- Para este caso específico los datos reflejan no existir dificultad para lograr compatibilizar las situaciones familiares y laborales, situación que se ha contrapuesto con las posteriores respuestas donde a para la gran mayoría le resulta difícil dejar a un lado lo familiar de lo laboral.

Apoyo en responsabilidades domésticas (p35)

Cuadro No. 37. Apoyo en responsabilidades domésticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca o casi nunca	56	53,3	53,3
	Algunas veces	30	28,6	81,9
	Frecuentemente	10	9,5	91,4
	Siempre o casi siempre	9	8,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

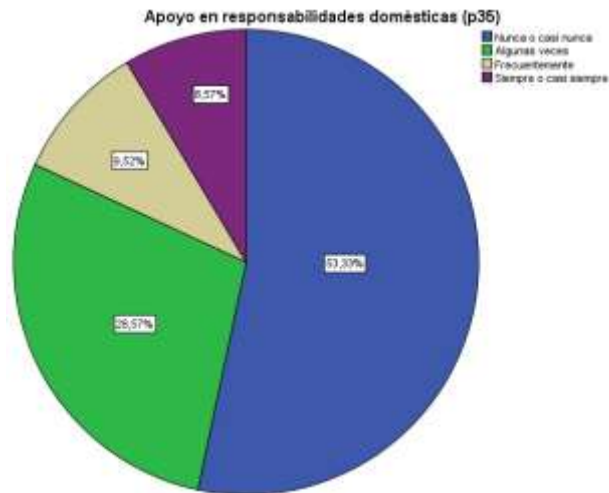


Gráfico No. 41. Apoyo en responsabilidades domésticas

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Más del 50% de los trabajadores refieren que nunca o casi nunca apoyan en las responsabilidades domésticas, el 28,6% algunas veces, el 9,5% frecuentemente y el 8,6% siempre o casi siempre.

Interpersonales.- Los patrones intergeneracionales donde las responsabilidades del hogar están a cargo de la mujer según los datos reflejan que son patrones culturales que se mantienen en gran medida, es un espacio donde la mujer de cierta manera aún no logra una equidad, independientemente que los dos cónyuges trabajan posterior a la jornada laboral es ella quien tiene que responsabilizarse por la atención y cuidado del hogar.

Frecuencia con la que apoyo en las tereas del hogar (p36)

Cuadro No. 38. Frecuencia con la que apoyo en las tereas del hogar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	45	42,9	42,9	42,9
Siempre	33	31,4	31,4	74,3
Válidos Casi nunca	25	23,8	23,8	98,1
Nunca	2	1,9	1,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores



Gráfico No. 42. Frecuencia con la que apoyo en las tereas del hogar

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta frecuencia con la que apoya en las tareas del hogar el 42,9% refiere casi siempre, el 31,4% siempre, el 23,8% casi nunca y el 1,9% nunca.

Interpretación.- Estos datos generalmente están relacionados con el apoyo en los fines de semana donde la distribución de las tareas del hogar son distribuidas entre todos los integrantes de la familia pues eso implica el casi siempre, ya que durante la semana en varias ocasiones por los roles familiares la mujer es quien mantiene esta faceta.

Apoyo en las compras del hogar (p37)

Cuadro No. 39. Apoyo en las compras del hogar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	68	64,8	64,8	64,8
Casi siempre	26	24,8	24,8	89,5
Válidos Casi nunca	10	9,5	9,5	99,0
Nunca	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

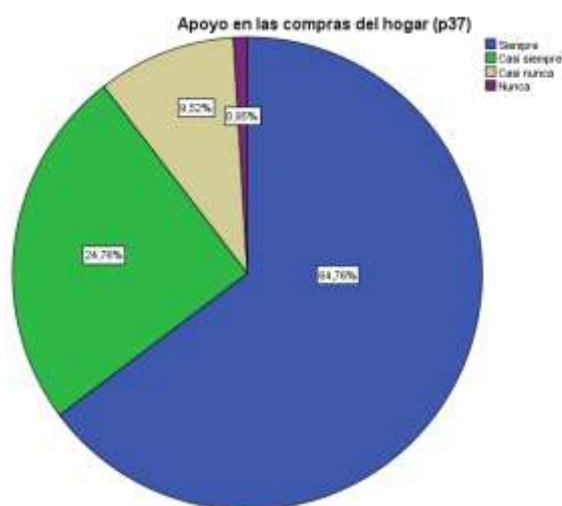


Gráfico No. 43. Apoyo en las compras del hogar

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- El 64,8% de los encuestados refiere siempre apoyar en la realización de las compras del hogar, el 24,8% casi siempre, el 9,5% casi nunca y el 1% nunca.

Interpretación.- Más de la mitad de los encuestados apoyan a las esposas en la compras para el hogar, esto es una tradición que aún se mantiene en la sociedad ambateña, asistir de manera conjunta a los mercados a comprar o vender productos como parte de la dinámica de supervivencia del ser humano.

Actividades familiares en la jornada laboral (p38)

Cuadro No. 40. Actividades familiares en la jornada laboral)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	51	48,6	48,6	48,6
Casi siempre	23	21,9	21,9	70,5
Válidos Nunca	23	21,9	21,9	92,4
Siempre	8	7,6	7,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores



Gráfico No. 44. Actividades familiares en la jornada laboral

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Cerca del 50% de los encuestado considera que casi nunca tiene la oportunidad de cumplir con actividades familiares durante la jornada laboral, el 21,9% casi siempre en este mismo porcentaje refiere que nunca y el 7,6% manifiesta que siempre.

Interpretación.- Los datos reflejan la brecha entre personal de producción y el área administrativa siendo los segundo quienes representan a los porcentajes de siempre y casi siempre en la mayoría de casos donde existe mayor facilidad para participar de eventos familiares, por otra parte en los procesos productivos el salir en horarios de trabajo es limitado, pues consideran que mejor no consideran esa posibilidad y la misma es socializada en la familia, sin embargo varias políticas en nuestro país han ido tomando fuerza justamente con la finalidad de promover la conciliación entre lo laboral y familiar como son licencias, permisos en casos especiales; pero va quedándose únicamente en el cumplimiento normativo y limitando aún las situaciones intrafamiliares.

El trabajo como prioridad (p39)

Cuadro No. 41. El trabajo como prioridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	66	62,9	62,9	62,9
Válidos Algo de acuerdo	30	28,6	28,6	91,4
Poco de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

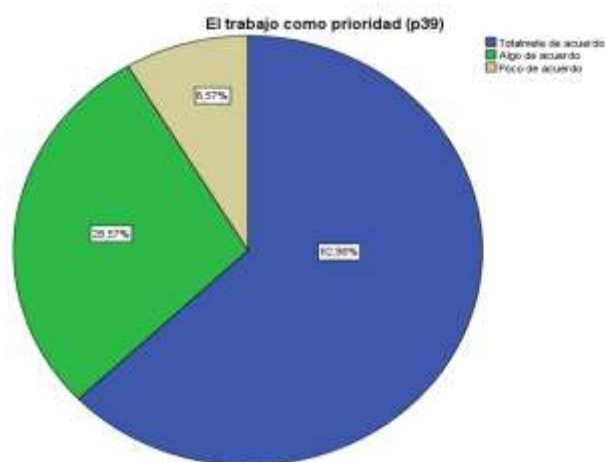


Gráfico No. 45. El trabajo como prioridad

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta el trabajo es su prioridad el 62,9% de los encuestados refieren estar totalmente de acuerdo, el 28,6% algo de acuerdo y el 8,6% poco de acuerdo.

Interpretación.- Para más de la mitad de trabajadores el trabajo es su prioridad esto está íntimamente relacionado con la edad, al ser una población con alto porcentaje de trabajadores jóvenes que han iniciado su vida en familia la consolidación y seguridad de mantener un trabajo como fuente de subsistencia de la familia los lleva a dedicarse por completo al trabajo, sumado al inicio familiar la adquisición de bienes como base de la conformación de la pareja y los gastos que esto implica los lleva a endeudarse, por lo tanto la fuente de ingresos familiares es el medio que se debe cuidar.

Llevar el trabajo a casa (p40)

Cuadro No. 42. Llevar el trabajo a casa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	83	79,0	79,0	79,0
Poco de acuerdo	10	9,5	9,5	88,6
Algo de acuerdo	7	6,7	6,7	95,2
Totalmente de acuerdo	5	4,8	4,8	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

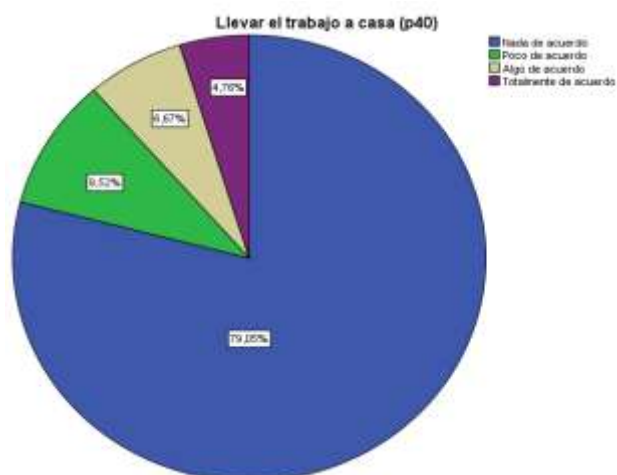


Gráfico No. 46. Llevar el trabajo a casa

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta me llevo trabajo a casa cerca del 80% de los encuestados refiere nada de acuerdo, el 9,5% poco de acuerdo, el 6,7% algo de acuerdo y el 4,8% totalmente de acuerdo.

Interpretación.- Los procesos productivos no cuentan con actividades que puedan ser separadas de las plantas de producción pues el requerir de materia prima todas las actividades son mecanizadas por lo tanto es una participación directa, por otra parte quienes si están sujetos a llevar trabajo a casa son el personal administrativo quienes por la facilidad de las TIC y cuyo trabajo se fundamenta en las mismas facilita que realicen trabajos extra laborales.

Influencia de las situaciones familiares en el trabajo (p41)

Cuadro No. 43. Influencia de las situaciones familiares en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	49	46,7	46,7	46,7
Algo de acuerdo	30	28,6	28,6	75,2
Poco de acuerdo	21	20,0	20,0	95,2
Nada de acuerdo	5	4,8	4,8	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

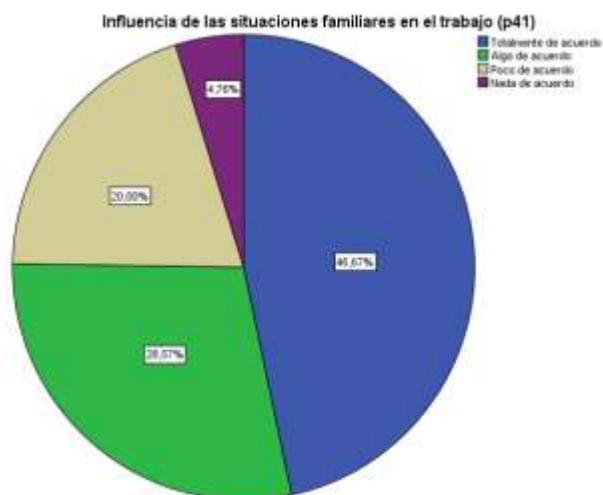


Gráfico No. 47. Influencia de las situaciones familiares en el trabajo

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta cuando estoy en el trabajo me olvido de las situaciones familiares el 46.7% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo, el 28,6% algo de acuerdo, el 20% poco de acuerdo y el 4,8% nada de acuerdo.

Interpretación.- Más de la mitad de encuestados muestran cierta dificultad para separar su vida familiar de lo laboral, las dos variables son constantes que para los individuos por sus fuertes lazos de pertinencia a su grupo familiar hace que las necesidades en torno a ella sea mayor.

Influencia del trabajo en las relaciones familiares (p42)

Cuadro No. 44. Influencia del trabajo en las relaciones familiares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algo de acuerdo	42	40,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	32	30,5	70,5
	Poco de acuerdo	26	24,8	95,2
	Nada de acuerdo	5	4,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

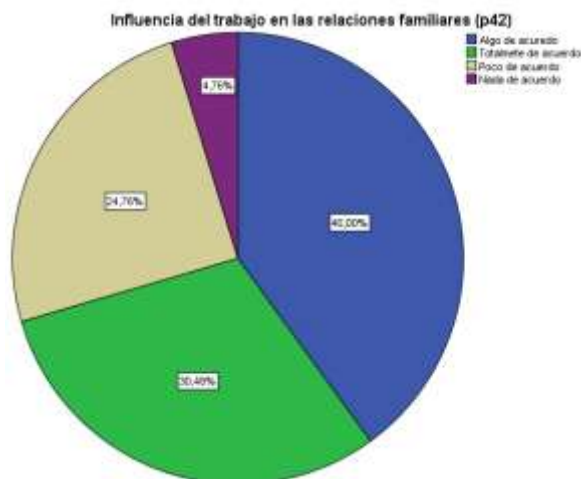


Gráfico No. 48. Influencia del trabajo en las relaciones familiares

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos en la pregunta cuando culmino con mi jornada laboral me olvido totalmente del trabajo el 40% está algo de acuerdo, el 30,5% totalmente de acuerdo, el 24,8% poco de cuerdo y el 4,8% nada de acuerdo.

Interpretación.- La situaciones laborales son claramente factores que influyen en las relaciones familiares, el estar siempre pendiente del trabajo aun cuando la jornada laboral concluye lleva a las personas a generar espacios tensos, que en varias ocasiones los lleva al estrés que hoy en día es una enfermedad que a más de minimizar las actividades de los seres humanos los sume en estados de ánimo que limita los espacios de convivencia familiar y social.

Aporte en los objetivos empresariales (p43)

Cuadro No. 45. Aporte en los objetivos empresariales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	105	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

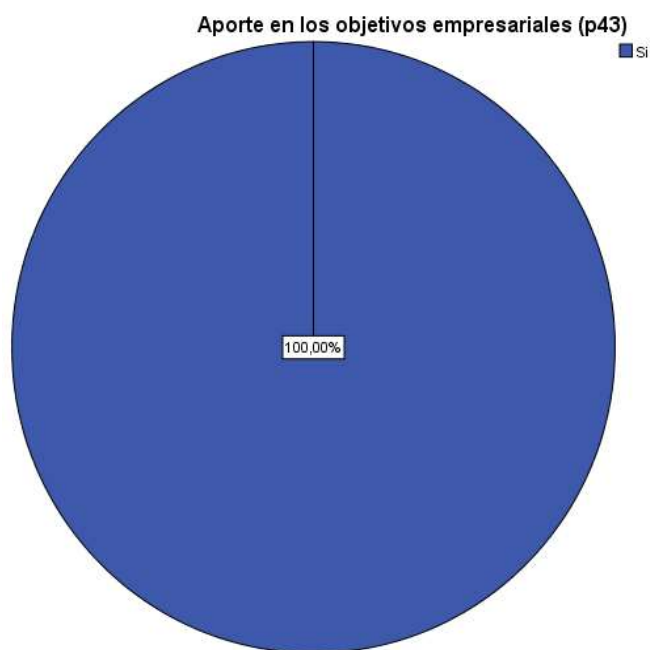


Gráfico No. 49. Aporte en los objetivos empresariales

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- La totalidad de encuestados considera que el aporte brindado a través de su trabajo permite alcanzar los objetivos empresariales.

Interpretación.- Para las organizaciones el contar con trabajadores comprometidos con estas es realmente un factor que agrega valor, el compromiso se ve reflejado en resultados positivos con productos de calidad esto en función de los ambientes de trabajo y la valoración de cada colaborador en los puestos de trabajo cuyos beneficios son compartidos, por una parte empresas generando mayores ingresos y por otra trabajadores con estabilidad laboral.

Satisfacción con los servicios de la empresa (p44)

Cuadro No. 46. Satisfacción con los servicios de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	105	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

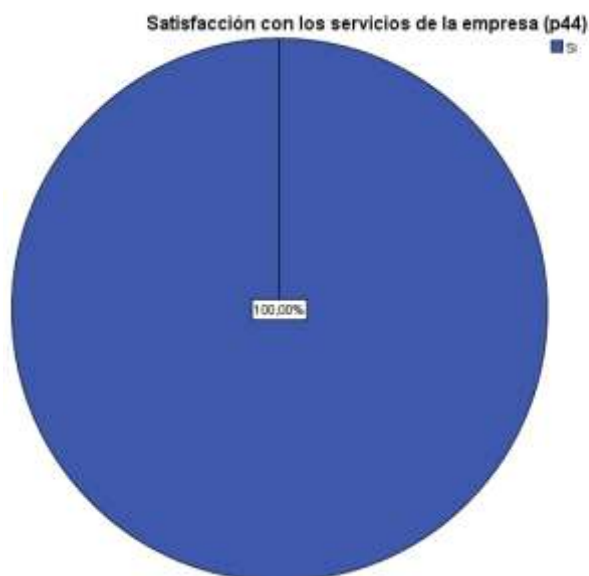


Gráfico No. 50. Satisfacción con los servicios de la empresa

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- De los datos obtenidos el 100% de los trabajadores encuestado se siente satisfecho con los servicios que le brinda la empresa.

Interpretación.- Los servicios que las empresas brindan a sus colaboradores son acciones que a más de cumplir aquellas que dispone la ley, implica generar espacios que permitan la valoración de las acciones que realiza cada trabajador en pos de lograr los objetivos empresariales resaltando la importancia de los trabajadores en los procesos productivos, donde la mano de obra es valorada es un pilar del desarrollo de las empresas con normas de convivencia amigables entre empresa y trabajadores.

Condiciones laborales y cumplimiento de objetivos (p45)

Cuadro No. 47. Condiciones laborales y cumplimiento de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	97	92,4	92,4	92,4
Válidos No	8	7,6	7,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

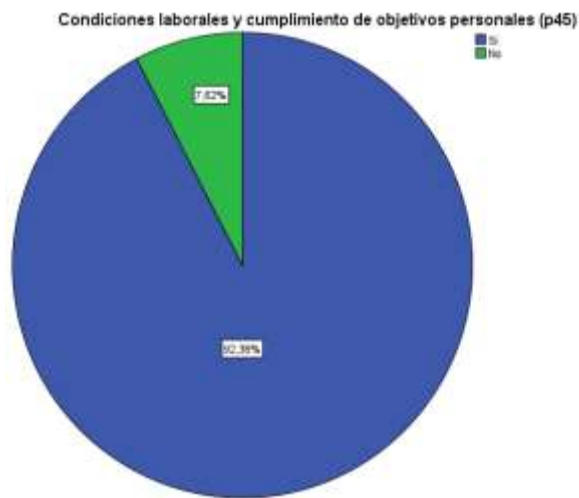


Gráfico No. 51. Condiciones laborales y cumplimiento de objetivos

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Encuesta a trabajadores

Análisis.- Un porcentaje representativo del 92,4% de los encuestado refiere que las condiciones laborales si le permiten cumplir con los objetivos personales y el 7,6% considera que no.

Interpretación.- Las condiciones laborales relacionadas a horario de trabajo los espacios en que se desarrollan, jornada laboral etc, la empresa ha sabido estructurarlo de una forma racional, contando con horarios rotativos bajo la visión de no quemar o sobrecargar a los trabajadores con una concepción clara; los trabajadores son importante dentro de la dinámica empresarial cuya recompensa se ve reflejado salarios puntuales y justos, cabal cumplimiento de la ley con sus beneficios que les permita cumplir con los objetivos que la gran mayoría se ha planteado.

Verificación de la hipótesis

La verificación de la hipótesis se comprobó a través de la aplicación del estadígrafo de significación χ^2 , en relación de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A TEIMSA ; mismos que fueron analizados e interpretados.

Formulación de la hipótesis

H₀= Los problemas conyugales no inciden significativamente en la conciliación familiar y laboral de los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.

H₁= Los problemas conyugales inciden significativamente en la conciliación familiar y laboral de los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.

Elección de la prueba

Para establecer la correlación de las variables se eligió dos preguntas, una por cada una de las variables en estudio, lo que permitió desarrollar el proceso de combinación.

Cálculo Matemático

Cuadro No. 48. Observaciones para la prueba de χ^2

PREGUNTA:	SI	NO	TOTAL
Trabajadores que han atravesado un proceso de separación de pareja anteriormente (p4)	33	72	105
¿Considera que los problemas del trabajo afecta la relación de pareja? (p28)	48	57	105
Suma	81	129	210

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Cuadro estadístico

Cálculo de Xi2

Cuadro No. 49. Cálculo de Xi2

O	E	O-E	(O-E)^2	(O-E)^2/E
33	40,5	-7,5	56,3	1,39
48	40,5	7,5	56,3	1,39
72	64,5	7,5	56,3	0,87
57	64,5	-7,5	56,3	0,87
Xi2				4,52

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Observaciones para la prueba de Xi2

Determinación de los grados de libertad

Cuadro No. 50. Determinación de grados de libertad

gl=	(filas -1)*(Columnas-1)
gl=	(f-1)*(C-1)
gl=	(2-1)*(2-1)
grados de libertad=	1

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Observaciones para la prueba de Xi2

Nivel de Significación

Se utilizará el nivel Alfa $\alpha = 0.05$

Cálculo de Xi2 Tabular

Tabla No. 1. Cálculo de Xi2 Tabular

Grados Libertad	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19

Elaborado por: Pearson K.

Fuente: Documentación bibliográfica

Se ha obtenido como resultado del cálculo de χ^2 4,52 con un nivel de significación del 0,05; y con 1 grados de libertad; el χ^2 tabular es de 3,84, representada la campana de Gauss a continuación:

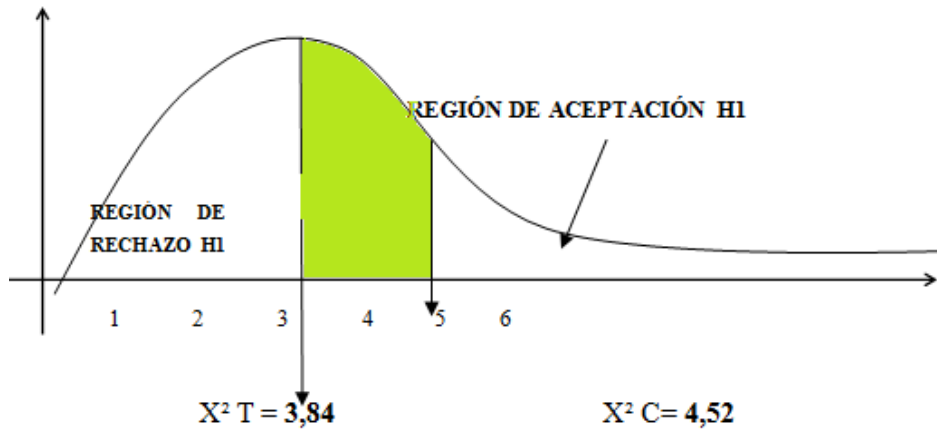


Gráfico No. 52. Campana de Gauss
Fuente: Investigación Bibliográfica

Decisión

Después de haber realizado la comprobación de χ^2 se deduce el Chi cuadrado teórico tabulado es igual a 3,84 y es menor al Chi calculado de 4,52, se verifica y acepta la hipótesis alternativa H1 que manifiesta:

“Los problemas conyugales inciden significativamente en la conciliación familiar y laboral de los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- De acuerdo a los datos estadísticos un porcentaje significativo del 31.43% de trabajadores han atravesado un proceso de separación de pareja que no explícitamente conlleva a un divorcio sino más bien a un distanciamiento de la pareja por un tiempo; las relaciones conyugales se ven afectadas en un proceso básico del ser humano como es la comunicación, considerando que un alto porcentaje del 51.43% refiere a la inadecuada comunicación como una de las principales causas de los problemas en la pareja, factor que afecta la convivencia familiar.
- Los datos reflejan en un 53,33% que las responsabilidades del hogar siguen estando a cargo de la mujer, respondiendo a aquellos patrones culturales intergeneracionales como legado familiar, aun cuando la sociedad actual requiere la intervención de la mujer en el mercado laboral, en busca de aquella equidad de género sin embargo se sigue manteniéndose la homeostasis en el núcleo familiar.
- Dentro del entorno laboral los datos obtenidos en un 62,86% evidencia que para los colaboradores el trabajo es prioridad, esta intrínicamente relacionado a la edad del trabajador y la constitución de la familia, pues es una constante que puede dejar a un lado la convivencia familiar y la supremacía del trabajo sobre la familia.
- El afán de buscar la estabilidad laboral como fuente de manutención de la familia lo llevan a buscar alternativas para que las actividades familiares

sean fuera de los horarios laborales ya que la investigación denota en un 48,57% que los trabajadores no cuenta con las facilidades de cumplir con compromisos en familia, por lo tanto lo primordial resulta no solicitar permisos dentro de estas ya que consideran el mantener un historial con mínimo de permisos como sinónimo de responsabilidad y a la vez el imput para asegurar la permanencia en su medio de trabajo.

Recomendaciones

- Fortalecer las relaciones conyugales para generar espacios de convivencia familiar armónica donde las réplicas de vida sean positivas en los integrantes de la familiar, tomando en cuenta las muestras de afecto como factores que garanticen una vida familiar estable y por ende seres humanos con mayor rendimiento laboral logrando trabajar la trilogía Empresa, familia y trabajador.
- Contribuir a la mejora de la comunicación como medio de interacción entre los seres humanos, a través de espacios participativos enfocado en las relaciones interpersonales y su influencia en la relación con los demás; fomentando el diálogo en el entorno familiar y minimizando las tenciones en la familia.
- Fomentar estrategias empresariales encaminadas a fortalecimiento de las relaciones de convivencia, donde se promueva la recuperación de espacios de interacción entre todos los miembros de la familia, tomándolo como la base de motivación de los colaboradores.
- Establecer una guía de buenas prácticas de conciliación familiar y laboral encaminada a buscar el equilibrio entre las actividades familiares y laborales fomentando el bienestar de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos

Tema:

“Estrategias empresariales para el fortalecimiento de relaciones conyugales y buenas prácticas de conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A TEIMSA”

Beneficiarios:

Beneficiarios Directos: 105 trabajadores de estado civil casado, unión libre, viudo y divorciado.

Beneficiarios Indirectos: Familias de los trabadores y la Empresa TEIMSA.

Ubicación:

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Parroquia: Santa Rosa

Sector: San José

Tiempo estimado para la Ejecución: 12 meses

Equipo Técnico Responsable: La propuesta será ejecutada por la propia investigadora Licenciada Mirian Yolanda Rodríguez Mariño- Trabajadora Social y el equipo de Recursos Humanos de la Empresa conformado por Psicólogos organizacionales.

Costo: \$ 85.221,23 (Ochenta y cinco mil doscientos veinte y uno dólares con 23/100), incluido los honorarios del personal de Recursos Humanos

Antecedentes de la Propuesta

La presente propuesta se desarrolla en función de los datos obtenidos en la investigación desarrollada en los capítulos anteriores, donde se ha involucrado a los actores directos en la investigación sobre “Los problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A” reflejando datos relevantes que llevan a plantear estrategias para minimizar los riesgos a los que están expuestas las familias y los trabajadores en el entorno laboral.

La constitución política del Ecuador en el Art. 333 refiere que el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. (Asamblea Constituyente, 2008)

Justificación

En la actualidad dentro de una sociedad donde cubrir las necesidades básicas familiares son más exigentes amerita la participación de hombres y mujeres dentro del mercado laboral, cuyas condiciones laborales en estos últimos años han ido tomando fuerza; sin embargo no han sido suficientes y controladas como para establecer espacios laborales sin limitar los espacios de convivencia familiar. El estudio de esta investigación arrojó datos importantes para generar esta propuesta, se refleja que los problemas de pareja forma parte de vida cotidiana de las familias de los trabajadores de esta Empresa y se ha convertido en una constante que merece una intervención para bajar estos índices.

Adicional a ellos se pone en manifiesto que las relaciones de pareja se ven afectados por la dificultad de comunicación entre la pareja, y dentro de los

espacios de trabajo aún es limitado la intervención con familia, la dinámica empresarial encierra conocer al trabajador y su entorno laboral, aún muestra cierta resistencia a trabajar con la familia de los trabajadores sin tomar en cuenta que la inclusión de las familias al ser el referente de apoyo y motivación, y al hacer una intervención integral del individuo en su entorno laboral, social y familiar permitirá contar seres humanos productivos disfrutando de los espacios laborales y generando escenarios saludables con el núcleo familiar.

Es importante recalcar que dentro de la Empresa el contar con buenas prácticas de conciliación familiar y laboral es una visión renovada que va más allá de las exigencias legales es ofrecer un plus a sus trabajadores y retener aquellos talentos potenciales minimizando los índices de rotación, que para las empresas significa incrementar la calidad y eficiencia, pues se disminuye notablemente los reprocesos y las pérdidas cuando una persona ingresa por primera ocasión a la empresa.

Por otra parte la jornada laboral es una camisa de fuerza, aun cuando los avances tecnológicos propicia otros sistemas laborales en nuestra país el trabajo presencial es la única forma de incursión laboral en la mayoría de empresas; sin embargo lo importante es que estos periodos de trabajo sean los más equilibrados entre lo laboral y familiar; es por eso que se pretende plantear alternativas relativos a “la importancia de la familia para el desarrollo de la empresa, la necesidad de empleados integrales y el ajuste de roles entre hombres y mujeres. Esto no es casualidad, el lenguaje del balance familia/ trabajo ya comienza a ser parte de una nueva cultura empresarial”. (Lagos, 2007)

Objetivos

Objetivo General

Establecer un plan de intervención para el fortalecimiento de las relaciones conyugales y guía de buenas prácticas de conciliación familia-trabajo.

Objetivos Específicos

- Fortalecer las relaciones conyugales con apoyo terapéutico para mejorar la convivencia familiar.
- Incluir en la Empresa espacios que permitan promover los tiempos libres en familia como impulsores de valores familiares.
- Crear una guía de buenas prácticas de conciliación familiar y laboral para mejorar el desempeño y clima laboral.

Análisis de Factibilidad

La propuesta es factible al existir una aceptación por parte de los beneficiarios directos e indirectos, conocido a través de un proceso de socialización de resultados mismo que aprecian el bienestar de sus trabajadores más allá de lo legal, bienestar medible desde el entorno familiar y replicado en sus actividades laborales.

Si bien el Código de trabajo y varios cuerpos legales existentes en el país tienden a garantizar los derechos de los trabajadores, sin embargo se evidencia que las mismas aún son limitadas están en un proceso de consolidación donde la intervención de recurso humanos de las empresas están en miras del desarrollo empresarial pero sin dejar a un lado la fuente generadora como es el individuo que no es un ser aislado sino socialmente cohesionado con su familia.

Política.- La presente propuesta tiene factibilidad política ya que el trabajo es un derecho garantizado por el Estado, con la coparticipación de empresas públicas y privadas y a la vez está relacionado con otros derechos como ciudadanos con preceptos de regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Socio-cultural.- La sociedad está consciente que la intervención de hombres y mujeres en el mercado laboral es indispensable, pero también que la misma ha debilitado los espacios de convivencia familiar, en muchos casos la supremacía del trabajo sobre la familia es una brecha difícil de controlar, romper con aquellos

legados familiares transmitidos social y culturalmente con patrones de comportamiento diferenciadores entre hombres y mujeres; resaltando a la familia como eje fundamental del desarrollo social.

Organizacional.- Se cuenta con el equipo técnico calificado y a la vez con aliados estratégicos encargados de ejecutar las actividades planteadas.

Equidad de Género.- La presente propuesta es factible a nivel de género, tomando en cuenta que toda construcción social es en función de género en la que los roles entre hombre y mujeres son variables en cada familia; rompiendo con aquellas construcciones ideológicas, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales.

Ambiental.- La empresa cuenta con infraestructuras para el desarrollo de actividades socio-deportivas y cuando lo amerita la disponibilidad de recursos para ejecutar fuera de las instalaciones de la empresa.

Económico-Financiera.- Se cuenta con los recursos económicos necesarios para la ejecución de la propuesta, ya que la empresa vela por el bienestar del trabajador en su entorno familiar y social considerándolo como un valor agregado al buen desempeño laboral bajo el criterio a mayor satisfacción mayor productividad.

Fundamentación Legal

La presente propuesta está enmarcada en varios cuerpos legales entre ellos la Constitución Política del Ecuador registro oficial N°449, con fecha 20 de octubre del (2008), sustenta esta investigación el Art. 32 que textualmente refiere “ La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir”.

Adicional a ello en este mismo cuerpo legal en el artículo 33 manifiesta “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” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Dentro de la Constitución también hace referencia a los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria que en el Art. 35 manifiesta “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Otro estamento legal es el Plan Nacional del Buen Vivir que dentro del objetivo 9 considera la Satisfacción en el trabajo y conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal que manifiesta “La noción de trabajo digno implica que este sea una fuente de realización personal y que constituya la base fundamental para el despliegue de los talentos de las personas. La realización personal en este ámbito no puede entenderse de manera integral si no está conjugada con la vida familiar y personal” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013)

Relacionado con este mismo cuerpo para el cumplimiento del objetivo nueve que hace referencia a garantizar el trabajo digno en todas sus formas se establece en el literal “k. Promover políticas y programas que distribuyan de forma más justa la carga de trabajo y que persigan crear más tiempo disponible, para las personas, para las actividades familiares, comunitarias y de recreación. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013)

También se sustenta en el objetivo 3 de este mismo enunciado que hace referencia el fomentar el tiempo dedicado al ocio activo y uso del tiempo libre a través de “c. Promover mecanismos de activación física y gimnasia laboral en los espacios laborales, que permitan mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de las y los trabajadores”. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013)

El objetivo 2 que enfatizar el garantizar el desarrollo integral de la primera infancia considera “c. Diseñar e implementar mecanismos que fomenten la corresponsabilidad de la familia y la sociedad en el desarrollo infantil integral. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013)

Otro cuerpo jurídico es el código de trabajo que en su Ar. 155 textualmente refiere” En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio. (Congreso Nacional, 2005)

Y finalmente se ampara en el Reglamento de Seguridad y Salud de la Empresa, cuyo compromiso como política Empresarial refiere “ Velar con responsabilidad por la salud y protección de nuestro Talento Humano, conservando Ambiente de calidad, mejorando las condiciones y minimizando los riesgos laborales inherentes a los procesos textiles, evitando accidentes de trabajo y daños que alteren la Salud, destinando los recursos necesarios para potenciar el crecimiento económico, productividad, la satisfacción y bienestar del personal y la mejora continua” (Textiles Industriales Ambateños S.A, 2012)

Fundamentación Científico – Teórico

Estrategias

Una estrategia como lo define H. Koontz. Estrategia, planificación y control (1991) citado por Ronda. G (s.f) “son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada”.

Estrategias Empresariales

Una estrategia no es más que una decisión sobre las metas, objetivos y acciones de la organización para prosperar en su entorno. La toma de estas se produce tras un análisis del entorno de la organización, sus mercados y sus competidores. (Cynertia Consulting, 2009)

Según Fernández (2012) la estrategia empresarial es la “Forma en la que la empresa o institución, en interacción con su entorno, despliega sus principales recursos y esfuerzos para alcanzar sus objetivos”.

Conyugalidad

La conyugalidad según Cienfuegos (2011) “se trata de una versión institucionalizada; incluye la formalización del vínculo a través de una unión matrimonial, o al menos la convivencia prolongada (institucionalización implícita) y en la mayoría de los casos se le asocia a la tenencia de hijos y la conformación de un hogar.

Relación de pareja

La relación de pareja “es un intercambio continuo entre dos personas, la base de la felicidad está en que ese intercambio sea equilibrado y positivo.

A través de ella se puede redescubrir y compartir el amor al experimentar confianza, comprensión, gentileza, unidad, aceptación, entre otros. (Dirección de Mercadeo Corporativo y Relaciones Públicas ICE, s.f)

Familia

La familia es el primer grupo social al que pertenecemos, cada familia está hecha por un tejido de afectos, valores y sentimientos en todas las formas de cultura, la familia fue y es el pilar de formación de la sociedad. (Estremo & Gacia, s.f)

Ciclo vital de la familia

De acuerdo a la información web (2017) considera como “ciclo vital al desarrollo de la familia tomada en su conjunto, a los diferentes "momentos" por los cuales van atravesando todos los miembros de la familia, quienes van a ir compartiendo una historia común”.

Buenas prácticas de conciliación familiar y laboral

Las buenas práctica de conciliación familiar y laboral son “*Aquella iniciativa, actuación, manera de proceder, metodología y herramienta de carácter innovador que, siendo impulsada o ejecutada por la Administración Local (Ayuntamientos, Diputaciones, Cabildos, Consejos insulares y Mancomunidades) o por una empresa o entidad privada del entorno local, ha demostrado su eficacia en la consecución del objetivo de favorecer la conciliación personal, familiar y profesional de los ciudadanos y ciudadanas y, además, es susceptible de ser transferida a otros contextos*”. (Instituto de la mujer, s.f)

También la guía de buenas prácticas de conciliación laboral *es “una herramienta, que siguiendo el ejemplo de unas prácticas óptimas, permite a las empresas la implantación de medidas concretas, según sus necesidades, así como conocer, dificultades encontradas, ventajas e inconvenientes de su aplicación, recursos empleados en su puesta en marcha, etc. a través de casos concretos.* (ConfeBask, s.f)

Conciliación familiar y laboral

Conciliación de la vida laboral y familiar significa compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. (Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife, s.f)

Metodología

La metodología a aplicarse en esta propuesta es participativa desde sus inicios, donde a través de un procesos de socialización de resultados las acciones a tomar son promovidas desde el interior de la organización y voluntaria tomando en cuenta que se trata de una intervención profesional con miras a trabajar los sentires y emocionales de los trabajadores y sus familias, con un fortalecimiento de la trilogía del trabajador empresa, familia y sociedad se tratan de una visión integral, cuyo interés radica en mejorar las relaciones familiares y a la vez promover la satisfacción laboral donde el ser humano forma parte esencial de la dinámica empresarial reflejado en mayor productividad y calidad como aporte a los objetivos empresariales.

Con estos antecedentes la presente propuesta está compuesta por tres ejes de intervención según los objetivos planteados:

Objetivo 1: Fortalecer las relaciones conyugales con apoyo terapéutico para mejorar la convivencia familiar.

Para cumplir este objetivo se plantea un programa:

1. Espacios de terapia grupal.

Metodología a utilizarse:

Acercamiento con las esposas de los trabajadores:

“CONOCIENDO LA EMPRESA EN UN DÍA”

Antecedente

El reconocimiento laboral de las esposas al ser consideradas el apoyo principal de los trabajadores resulta importante fortalecerlos, esta es una acción que servirá como enganche para las actividades planificadas por la empresa será el primer acercamiento con las esposas de los trabajadores, donde tendrán la posibilidad de conocer los procesos productivos de la compañía, donde cada una pueda

evidenciar el lugar de trabajo de los esposos fomentado los sentimientos de gratitud y apoyo hacia los trabajadores.

Población

Esta es una propuesta abierta para los 105 trabajadores con sus parejas, evitando una intervención direccionada y discriminatoria.

Objetivo

Vincular a las esposas de los colaboradores a los lugares de trabajo, para reconocimiento del quehacer laboral.

Lugar: Instalaciones de la Empresa

Metodología:

- - Trabajo vivencial; personal y grupal.
- Dirigir una invitación a las esposas de los trabajadores..
- Establecer los días de visita, de acuerdo a los horarios de los colaboradores..

Actividades a desarrollar:

- Establecer el listado de esposas de los trabajadores
- Elaboración de las invitaciones de visitas
- Socializar el video institucional y normas de seguridad
- Entregar equipos de protección personal.
- Formar los equipos de trabajo que serán conformados máximo por 6 integrantes.
- Coordinar refrigerio (refrigerio con el esposo)

Tiempo de ejecución

Las actividades están planteadas para el último trimestre del año 2015

**“TERAPIA GRUPAL DE PAREJA, APOYANDO AL
FORTALECIMIENTO DE RELACIONES DE CONVIVENCIA
FAMILIAR”.**

Antecedente

La intervención profesional está en función de los requerimientos de la población y las tensiones que en estas se desarrolla, trabajar aquellas particularidades de un grupo permite alcanzar objetivos compartidos que en este caso es el mejorar las relaciones en la pareja por ende del hogar, unificar a la familia por un bien común.

Justificación

Los seres humanos están intrincadamente ligados a sus familias, y su bienestar depende del tipo de relaciones que estas se genere, por lo tanto resulta importante que desde las Empresas interesadas en el bienestar de los trabajadores dentro y fuera del medio laboral puedan aportar para que este pilar fundamental no se debilite y permita mantener un talento humano comprometido y manteniendo altos niveles de eficiencia y productividad.

Población

Esta es una propuesta abierta para los 105 trabajadores con sus parejas.

Objetivo General

Fortalecer las relaciones de pareja como fuente motivadora de bienestar de los colaboradores de la Empresa.

Objetivos Específicos:

- ❖ Fomentar espacios de comunicación grupal con temas de interés común.
- ❖ Apoyar en la mejora de la comunicación de pareja, minimizando este punto

crítico reflejado en la investigación.

- ❖ Intervenir en aspectos parentales de la pareja como son el establecimiento normas familiares y pautas de crianza para los hijos.

Lugar: Instalaciones de la Empresa

Metodología:

- - Trabajo vivencial; personal y grupal.
- Dirigir una invitación a los trabajadores y sus esposas para charlas grupales.
- Establecer los días de conveniencia y facilidad de asistencia.

Actividades a desarrollar:

Las actividades planteadas serán programadas para trabajar cuatro horas, por dos sesiones.

Temáticas

- Relaciones y afectividad
- Comunicación en la pareja
- Reglar y normas del hogar
- Crianza de los hijos
- Auto identificación como pareja
- Diferenciación (Murray, Vowen, Naggi)

Tiempo de ejecución

Las actividades están planteadas para el último trimestre del año 2015

Modelo operativo

Tabla No. 2. Metodología de objetivo 1

SESIONES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS/TÉCNICAS
PRIMERA	<p>Desarrollo de la Empatía y Rapport</p> <p>Abordar la Conyugalidad en la pareja, construcción de la relación Comunicación; Estilos y formas</p> <p>Contacto Afectivo, expresión de sentimientos.</p>	<p>Crear un ambiente de confianza para permitir el desarrollo y la interacción</p> <p>Comprender el rol de la pareja, desde la teoría del apego entender el ciclo vital.</p> <p>Identifica tipos de comunicación y se entrena en métodos asertivos</p> <p>Reconocimiento y validación de ser, trabajo sensitivo y corporal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición documentada - Pizarra - Dinámicas - Ejercicios - Rol play - Psicodrama - Técnicas grupales
SEGUNDA	<p>Intervenir aspectos relacionados a la parentalidad en la pareja.</p> <p>Familia de Origen y modelos parentales.</p> <p>Aspectos nutricios formadores y educativos de los padres.</p> <p>Pautas de crianza para los hijos. Normas familiares Ciclo vital. Disciplina con amor</p>	<p>Rol de los padres negociación y resolución de problemas.</p> <p>Asimilación de los mitos y mandatos familiares</p> <p>Funciones paternas en la formación del ser humano</p> <p>Manejo de reglas, consecuencias, premios en los niños y adolescentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición documentada - Pizarra - Dinámicas - Ejercicios - Rol play - Psicodrama - Técnicas grupales

Elaborado por: Santiago Paredes Ballesteros

Objetivo 2: Incluir en la Empresa espacios que permitan promover los tiempos libres en familia como impulsores de valores familiares.

“MI FAMILIA EN LA EMPRESA”

- Programas de integración familiar.
- Concursos cortos con premios para las familias ganadoras.

Población

La población son 105 familias que podrán intervenir en las actividades organizadas por la empresa.

Lugar: “Complejo San Agustín”, ubicado en la parroquia Santa Rosa lugar que cuenta con canchas de fútbol, básquet y área verde para poder efectuar una serie de juegos grupales.

Metodología:

- Todas las acciones planteadas serán lúdicas, basado en el trabajo en equipo, por lo tanto la participación de las familias de los colaboradores resulta una base para la que este evento se lleve a cabo.
- Establecer equipos de trabajo, tomando en cuenta que serán 10 familias por cada evento con un espacio de inscripción de tal forma que sean una participación voluntaria y será planifica una vez al mes.
- Todos los equipos podrán participar por lo menos con 4 integrantes entre hijos/ y cónyuges.
-

Actividades a desarrollar:

Se debe considerar que las actividades planteadas se desarrollarán en un solo día de 08H30 hasta las 12H00.

1. Para fortalecer las relaciones familiares se realizarán juegos grupales en el que la participación de cada miembro de las familias sea importante.

Caminatas familiares

Ciclismo en familia

Responsables

El equipo de Recursos Humanos

“LA EMPRESA REFUGIO DE SUS HIJOS POR UNA SEMANA A TRAVÉS DEL CAMPAMENTO VACACIONAL.”

Tema: Gozo, esfuerzo y desafío

Contratante: TEIMSA

Fecha de Realización: Lunes 27 de julio — al viernes 31 de julio

Tiempo de duración: 5 días

Horario: Variado

Lunes- martes 8.30 a 12:45

Miércoles noche de acampada

Jueves salida 17:30 piscina

viernes de 8:30 a 14:00

Dirigido a: Todos los hijos de los colaboradores que forman parte de TEIMSA
Ambato- Ecuador de 6 a 12 años de edad

Número de participantes: 40

Local de trabajo propuesto: Club deportivo “Nuevos Horizontes”

Proceso

Formar 4 Patrullas (equipos) con integrantes por agrupados por edad, cada patrulla representará uno de los valores institucionales de TEIMSA.

Durante la jornada se realizarán actividades que fortalezcan el esfuerzo a través del deporte, arte y cocina en las que participarán todos los grupos, enfocadas en el cumplimiento de los objetivos.

Fomentar actividades de trabajo en equipo e individual

Realizar una coreográfica con todos los niños.

Metodología:

Vivencial, activo- participativo y lúdico

Técnicas de integración grupal y establecimiento de reglas normas sociales y convivencia (retroalimentación trabajo)

Equipo de Trabajo:

5 monitores

Asistentes de apoyo y logística

Apoyo de acampada y piscinas

Charlas sobre comunicación y valores familiares.

Objetivo 3: Crear una guía de buenas prácticas de conciliación familiar y laboral para mejorar el desempeño y clima laboral.

De acuerdo a lo referido por Lagos (2007), “para humanizar la sociedad y construir esa riqueza necesaria de capital económico, humano y social, se necesitan familias y empresas que sean familiarmente responsables”, por lo tanto la necesidad de plantear varias alternativas que permitirán cumplir este gran reto de las empresas del siglo XXI.

“CAJA DE HORAS”

Antecedentes

De acuerdo a la investigación realizada alrededor del 60% de trabajadores refieren no contar con las facilidades para participar en actividades familiares, por lo tanto la caja de horas resulta una iniciativa empresarial que facilita estos espacios de convivencia que más allá de lo personal involucra directamente el bienestar laboral seres humanos más comprometidos con la empresa por lo tanto este es el imput para incrementar la productividad.

Justificación

La caja de horas es una de las estrategias empresariales que consiste en almacenar alrededor de 4 horas al mes por cada trabajador una un incentivo al buen desempeño; es decir laborar en horarios adicionales cubriendo turnos de personal con permisos o enfermedad, accionar que permitirá al trabajador organizar su trabajo y cumplir con actividades familiares; generando que las mismas tengan una doble ganancia, por una parte trabajadores cumpliendo con actividades familiares y por otro lado la empresa minimizando las pérdidas de producción ocasionados por los permisos descontables que actualmente se manejan cuyo costo se refleja tanto en tiempo como en recursos económicos.

Objetivo:

Promover la recuperación de espacios de convivencia familiar como transmisores de valores familiares como base del comportamiento humano.

Beneficiarios Directos: 105 trabajadores

Beneficiarios Indirectos: Familias de los trabadores y la Empresa TEIMSA.

Responsables de ejecución

La propuesta será ejecutada por el equipo de Recursos Humanos de la Empresa

con la participación de los jefes de proceso.

Metodología

La metodología a aplicarse en esta propuesta es participativa y analítica, pues es una de las alternativas utilizadas para incrementar el desempeño, por lo tanto los trabajadores tendrán que hacer méritos para ser parte de este beneficio.

Actividades a desarrollar

- * Establecer las políticas de premios.
- * Socializar la política con los trabajadores estableciendo parámetros claros de aplicación.

Tiempo de ejecución

Se trata de una propuesta a largo plazo, pues su aplicabilidad está sujeta a las políticas empresariales.

“FORTALECIENDO CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS”

Apoyando a tus hijos,

Curso de Excel para los hijos de los colaboradores

Justificación

Apoyando a tus hijos, es una forma de utilizar los recursos disponibles en la empresa, de tal forma que los hijos entre los 16 a 18 años al encontrarse en edad pre-universitaria puedan participar de talleres dirigidos por los profesionales de la empresa, actividad a desarrollar los fines de semana para fortalecer conocimientos en Excel, física, química, psicología y valores como un plus al desarrollo de aprendizaje de los hijos jóvenes

Objetivo General: Promover el desarrollo profesional de los hijos de los

colaboradores de TEIMSA.

Objetivos Específicos:

- Fomentar el estudio en los jóvenes para construir escenarios con mayores oportunidades de empleo.
- Fortalecer conocimientos que permitan incursionar en espacios educativos
- Incentivar la participación en eventos académicos que brinda la compañía

Planificación

Fecha de Realización: A finales del mes Noviembre o comienzos de año 2016.

Duración: 12 horas

Horario: 8:30 a 14:00 (6 horas 2 sábados)

Dirigido a: Los hijos de los trabajadores de 16-18 años

Lugar: Laboratorio de la Facultad de Sistemas Universidad Técnica de Ambato

Facilitadores

- Diego Balarezo
- Tatiana Ortiz

Metodología

- Participativa y lúdica
- Inscripción en Recursos Humanos de los hijos que desean asistir al evento de capacitación organizado por la empresa.

“INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN ESPACIOS PRODUCTIVOS PARA MEJORA DE CALIDAD DE VIDA DE LAS FAMILIAS DE LOS COLABORADORES. DE TEIMSA”.

Antecedentes

La presente propuesta se desarrolla en función de los datos obtenidos en la investigación donde refleja que el 40% de las esposas de los trabajadores no se encuentra incursionadas en el mercado laboral, esto relacionado con el tiempo de constitución familiar que está entre los 0 a 15 años; por lo tanto la supremacía de niños entre los 0 a 12 años es notable que viene a ser una de las variables que limita la participación de la mujer en actividades remuneradas, por lo tanto resulta importante contribuir para que esta realidad cambie.

Justificación

En la actualidad en una sociedad cuya cultura de consumo es acelerada por lo tanto cubrir las necesidades básicas de los seres humanos es más exigente amerita la participación de hombres y mujeres dentro del mercado laboral, y mucho más si las mismas se las puede desarrollar dentro de los hogares donde las madres de familia a más de sus actividades de cuidado del hogar y de sus hijos pueden ejecutar actividades remuneradas despertando un sentimiento de ser útil para la familia y minimizando aquellos conflictos de paraje por situaciones económicas.

Objetivo:

Fomentar espacios de participación de las esposas de los trabajadores como seres productivos que aporten a la mejorar la calidad de vida familiar.

Beneficiarios Directos: 42 esposas de los trabajadores

Beneficiarios Indirectos: Familias de los trabajadores y la Empresa TEIMSA.

Responsables de ejecución

La propuesta será ejecutada por el equipo de Recursos Humanos de la Empresa con establecimientos de redes con aliados estratégicos.

Metodología

La metodología a aplicarse en esta propuesta es participativa, voluntaria y lúdica tomando en cuenta que no será una actividad impuesta; sino que por el contrario será una invitación abierta para las esposas de los trabajadores, cuyo interés radica en mejorar las condiciones familiares y contribuir en la construcción nuevos escenarios de revalorización de la mujer como cuidadora y generadora de recursos económicos para el hogar.

Actividades a desarrollar

- * Enviar una invitación a las 42 esposas de los colaboradores con una devolución de respuesta.
- * Establecer e listado de las esposas de los trabajadores que deseen participar.
- * Elaborar el convenio con empresas y personas naturales como aliados estratégicos.
- * Elaborar el cronograma de capacitación
- * Ejecución de la capacitación.

Temáticas

- Manualidades y tejidos
- Corte y confección
- Panadería y pastelería

Tiempo de ejecución

Las actividades serán ejecutadas en el primer semestre de año 2015

“CENTRO A ATENCIÓN Y CUIDADOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES”

Antecedentes

Las empresas no son las únicas responsables de promover la conciliación familiar y laboral es un esfuerzo mancomunado con el estado, con el reconocimiento a la familia como la base de valores, donde las personas desarrollan competencias esenciales en cualquier escenario laboral, la aplicación de estas medidas son una de las decisiones empresariales que llevan a tener una población más satisfecha en el entorno laboral es rebasar aquellas exigencias legales y convertirse en una empresa socialmente responsable donde lo primordial es el bienestar de sus trabajadores dentro y fuera del entorno laboral, acciones que permite mayor reconocimiento, rebajas de ausentismos, minimizar el estrés laboral, etc.

Justificación

En concordancia a lo dispuesto el código de trabajo (2012) en el artículo 155 refiere textualmente “En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio”; y relacionado también a esto los datos de la empresa que reflejan que se trata de una población joven cuya constitución familiar está representada por hijos entre los 0 y 12 años se plantea mantener un espacio que permita albergar a niños de 0 a 5 años con los cuidados que este sector de la población necesita de esta manera promover el cuidado de niños y niñas y minimizar la tensión y favoreciendo la estabilidad emocional de los trabajadores al mantener una cercanía con los hijos y a la vez generar nuevos espacios de intervención de las amas de casa.

Objetivo general

Generar un espacio de cuidado para los hijos de los colaboradores en edades de 0 a 5 años.

Objetivos específicos

- Establecer el lugar estratégico de ubicación del centro beneficiando a la mayoría de trabajadores.
- Promocionar la educación inicial como potencializados de las habilidades humanas.

Horario: El horario del centro de cuidado será desde las 08:00 a 17:30 de lunes a viernes.

Dirigido a: Todos los hijos de los colaboradores que forman parte de TEIMSA en edades de 0 a 5 años.

Metodología:

Vivencial, activo- participativo y lúdico

Técnicas de integración grupal y establecimiento de reglas normas sociales y convivencia

Equipo de Trabajo:

5 monitores (docentes parvularios/as)

Auxiliar de limpieza

Médico ocupacional y enfermera (Cargo existente en la Empresa)

Análisis de costo beneficio

Las acciones tomadas en la presente propuesta apuntan a mejorar los indicadores empresariales que están íntimamente relacionados con el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral como son clima laboral, eficiencia de producción.

INDICADORES	CÁLCULO	PORCENTAJE ACTUAL	PORCENTAJE ESPERADO
Percepción del empleado	Puntajes de Encuesta clima laboral	76%	90%
Efectividad de producción	$\frac{\text{Cantidad producida}}{\text{Producción presupuestada trimestral}}$	97,2%	99%

Modelo Operativo de la propuesta

Cuadro No. 51. Modelo Operativo de la propuesta

Fases	Metas	Actividades	Recursos	Responsables
Fortalecer las relaciones conyugales con apoyo de terapeutas familiares para mejorar la convivencia familiar.	Alcanzar en un 90% que las relaciones conyugales se fortifiquen.	Terapias grupales Terapias de pareja Conociendo la empresa en un día	Humano Materiales Financieros	Terapeutas familiares Trabajador Social Psicólogo Equipo de Recursos humanos
Incluir en la Empresa espacios que permitan impulsar los tiempos libres en familia como impulsores de valores familiares.	El 90% de trabajadores participando de eventos familiares organizados por la empresa.	Mi familia en la empresa Campamento vacacional	Humano Materiales Financieros	Equipo de Recursos Humanos Trabajador Social Monitores Auxiliar de cocina
Crea una guía de buenas prácticas de conciliación familiar y laboral para mejorar el desempeño y clima laboral.	Alcanzar una satisfacción laboral de 95% dentro de la Empresa.	Flexibilidad horaria para cumplir con actividades familiares. Programas productivos para las esposas de los trabajadores. Contar con centros de cuidado para los hijos de los trabajadores.	Humano Materiales Financieros	Coordinador Monitores Trabajador Social Psicólogo Médico Voluntarios

Elaborado por: Rodríguez, M (2015)

Fuente: Investigadora

Administración de la Propuesta

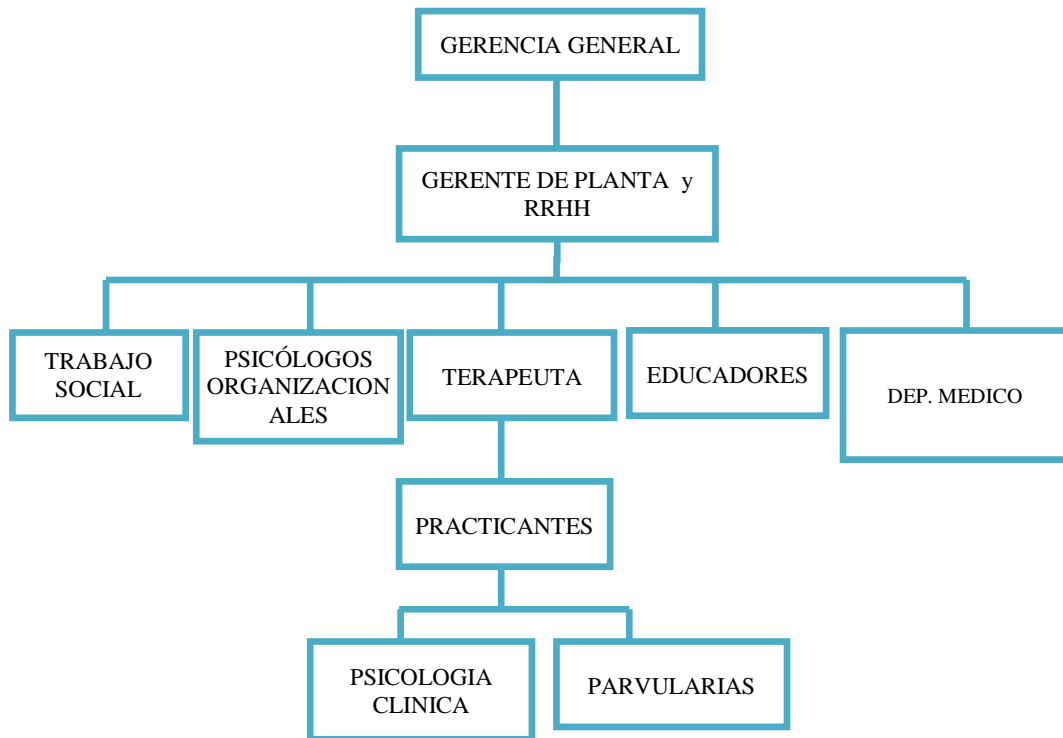


Gráfico No. 53. Organigrama estructural
Elaborado por: Rodríguez. M (2015)

Funciones del Trabajador Social

El/la Trabajador/a Social es una profesional del campo social que forma parte de los equipos interdisciplinarios.

- Se caracteriza por la intervención directa e indirecta con el trabajador y sus familias, tomando en cuenta el marco familiar, su entorno, costumbres y tradiciones.
- El/la Trabajador/a empresarial observa al trabajador en su entorno laboral, familiar y social lo que facilita poder hacer un diagnóstico objetivo de la situación actual.
- Elabora diagnóstico social y familiar
- Realizar entrevistas inicial y seguimiento.
- Realizar visitas en domicilio.
- Aplicar las técnicas propias del Trabajo Social.

- Elaborar informes técnicos de las intervenciones con las familias.
- Orientar a los trabajadores sobre beneficios sociales.
- Participar activamente en las reuniones técnicas de Recursos Humanos.
- Participar como aliado estratégico en acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Apoyar en trámites y comunicaciones interinstitucionales.
- Colaborar en procesos de reclutamiento y selección de personal y contratación.
- Gestionar la actualización de indicadores del área.
- Colaborar en todo tipo de evaluación al personal.
- Velar por el cumplimiento de los reglamentos de la Empresa.
- Manejar el diario de campo.
- Fomentar espacios de ocio y tiempo libre saludables.
- Velar por el desarrollo de las relaciones humanas dentro de la empresa
- Apoyo en conflictos con el equipo de trabajo cuyas relaciones alteren su capacidad productiva y la falta de motivación en el trabajo.

Presupuesto

Tabla No. 3. Presupuesto

ITEM	DETALLE	META		COSTO UNITARIO MENSUAL	SUBTOTAL	COSTO TOTAL DEL PROYECTO
		UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD			
A. TALENTO HUMANO						
A1	Trabajador/a Social	No.	1	\$ 679,00	\$ 679,00	\$ 8.148,00
A2	Psicólogo organizacional	No.	1	\$ 600,00	\$ 600,00	\$ 7.200,00
A3	Terapeuta	No.	1	\$ 800,00	\$ 800,00	\$ 9.600,00
A4	Educadores	No.	4	\$ 435,00	\$ 1.740,00	\$ 20.880,00
A5	Pasantes	No.	3	\$ 372,00	\$ 1.116,00	\$ 13.392,00
A6	Personal de servicio	No.	1	\$ 354,00	\$ 354,00	\$ 4.248,00
<i>Subtotal A</i>						\$ 63.468,00
B 1. GASTOS INVERSIÓN						
B1	Sillas	No.	50	\$ 4,00	\$ 200,00	\$ 200,00
B2	Mesas	No.	40	\$ 20,00	\$ 800,00	\$ 800,00
B3	Escritorios	No.	2	\$ 150,00	\$ 300,00	\$ 300,00
B4	Mesa de reuniones	No.	1	\$ 350,00	\$ 350,00	\$ 350,00
B5	Cunas	No.	8	\$ 80,00	\$ 640,00	\$ 640,00
B6	Mueble archivador	No.	3	\$ 150,00	\$ 450,00	\$ 450,00
B7	Impresoras - Copiadora*	No.	1	\$ 450,00	\$ 450,00	\$ 450,00
B8	Regulador de Voltaje*	No.	1	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00
B9	Cocina	Nº	1	\$ 400,00	\$ 400,00	\$ 400,00
B10	Alfombra	No.	1	\$ 400,00	\$ 400,00	\$ 400,00
<i>Subtotal B</i>						\$ 4.040,00
B 2. EQUIPO DE TRABAJO						
C1	Grabadora	No.	1	\$ 300,00	\$ 300,00	\$ 300,00
C2	Proyector de imágenes*	No.	1	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00
<i>Subtotal C</i>						\$ 800,00
C. GASTOS OPERATIVOS						
D1	Arriendo de local para guardería	Nº	12	\$ 500,00	\$ 6.000,00	\$ 6.000,00
D2	Campamento	Nº	1	\$ 4.500,00	\$ 4.500,00	\$ 4.500,00
D3	Alquiler de computadoras	Nº	30	\$ 20,00	\$ 600,00	\$ 600,00
D4	Esferos	Caja	1	\$ 5,54	\$ 5,54	\$ 5,54
D5	Correctores*	Caja	1	\$ 9,00	\$ 9,00	\$ 9,00

D6	Estilete	No.	1	\$ 0,50	\$ 0,50	\$ 0,50
D7	Gafetes	Caja	1	\$ 5,00	\$ 5,00	\$ 5,00
D8	Hojas de papel Bond A4	Resma	10	\$ 4,00	\$ 40,00	\$ 40,00
D9	Lápices	Caja	1	\$ 5,54	\$ 5,54	\$ 5,54
D10	Marcador de Tiza Líquida	Caja	1	\$ 8,00	\$ 8,00	\$ 8,00
D11	Pizarra de Tiza Líquida*	No.	4	\$ 150,00	\$ 600,00	\$ 600,00
D12	Marcador Permanente	Caja	1	\$ 8,00	\$ 8,00	\$ 8,00
D13	Papelotes	No.	40	\$ 0,25	\$ 10,00	\$ 10,00
D14	Impresión de documentos	Impresiones	100	\$ 0,10	\$ 10,00	\$ 10,00
D15	Reproducción de documentos	Copias	600	\$ 0,02	\$ 12,00	\$ 12,00
D16	Grapadora*	No.	1	\$ 3,00	\$ 3,00	\$ 3,00
D17	Utensilios de cocina	No.	1	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00
D18	Perforadora*	No.	1	\$ 3,50	\$ 3,50	\$ 3,50
D19	Material didáctico para talleres	Nº	1	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00
D20	Pago internet	No.	1	\$ 35,00	\$ 35,00	\$ 35,00
<i>Subtotal D</i>						\$ 12.855,08
SUBTOTAL A + B + C + D						\$ 81.163,08
Imprevistos 5%						4058,154
COSTO TOTAL						\$ 85.221,23
SON: Ochenta y cinco mil doscientos veinte y uno Dólares con 23/100						

Elaborado por: Rodríguez, M. (2015)

Fuente: Investigación de Campo

Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta

Tabla No. 4. Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Gerente de planta y RRHH. - Equipo Interdisciplinario - Beneficiarios directos e indirectos.
2.- ¿Por qué evaluar?	Para evidenciar si se están cumpliendo las metas y objetivos planteados, identificando los factores que están influyendo en los resultados para los reajustes o toma de decisiones.
3.- ¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Modificar estrategias. - Reajustar la propuesta. - Replicar la propuesta. - Mejorar las técnicas y procedimientos utilizados.
4.- ¿Qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - La organización y administración de la propuesta. - Los objetivos generales y específicos. - Las metas - Las actividades - Los responsables - Los recursos materiales y específicos
5.- ¿Quién evalúa?	Se desarrollara en tres tipos de evaluación como son: Autoevaluación, Coevaluación y Héteroevaluación.
6.- ¿Cuándo evaluar?	Inicial, Proceso, Final.
7.- ¿Cómo evaluar?	Se aplicará diferentes métodos en cada uno de los programas con apoyo de distintas herramientas y técnicas en el proceso.
8.- ¿Con qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario previamente estructurado. - Guías para realizar las observaciones. - Entrevistas. - Encuestas, etc.

Elaborado por: Rodríguez, M (2015)

Fuente: Investigadora

Bibliografía

- Abril, R. (2012). *Revistas psicológicas*. Recuperado el 27 de Mayo de 2014, de Problemas de pareja o conyugales hace referencia a un estado de insatisfacción : <http://www.psicologoadistancia.com>
- Abril, V. H. (s/f). *La metodología de la investigación. Tesis Inédita*.
- Ander Egg, E. (s.f.). *Introducción a las técnicas de investigación social*.
- Área de juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife. (s.f). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Tesis Inédita*. Tenerife: Metropolis comunicación.
- Asamblea Constitucional. (2012). *Código de Trabajo*. Quito.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 15 de Julio de 2015, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Aylwin, N., & Solar, M. O. (s.f). *Trabajo Social Familiar*.
- Barg, L. (s.f). *Los cambios socioculturales y su implicancia en los vínculos familiares, tenciones en las funciones de la familia*.
- Bueno Sánchez, E. (2003). *La investigación científica: Teoría y metodología*. Mexico.
- Carrasco Ortiz, M. A. (2006). ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA AGRESIÓN: DEFINICIÓN Y MODELOS EXPLICATIVOS. *ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA AGRESIÓN: DEFINICIÓN Y MODELOS EXPLICATIVOS*, 8.
- Cienfuegos, J. (04 de Septiembre de 2011). Desafíos y continuidades en la conyugalidad a distancia. *Desafíos y continuidades en la conyugalidad a distancia*. Berlín, Berlín.
- Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Del Valle, G., & Coll i Planas, L. (2011). *Relaciones sociales y envejecimiento saludable* (Primera edición ed.). Barcelona: Fundació Agrupació Mútua.
- Dirección de Mercadeo Corporativo y Relaciones Públicas ICE. (s.f). Desarrollo

- personal y laboral. *Relación de pareja*, 14, 2.
- El ciudadano. (20 de Octubre de 2014). Ecuador disminuyó mortalidad infantil y fecundidad. *Noticias*, pág. s/pg.
- El telégrafo. (14 de Enero de 2015). Divorcios crecen en Ambato y Riobamba .
Divorcios crecen en Ambato y Riobamba .
- Estremo, J., & Gacia, X. (s.f). *Familia y Ciclo Vital de la Familia*. Argentina.
- Figuroa Gutiérrez, D., Mariñan Salgado, D., Martínez Contreras, N., & Norambuena Conejeros, F. (agosto de 2012). *Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del Gran Concepción y de Cabrero*. Tesis inédita. Concepción.
- Fuente Olguín, J. (2010). *¿Cómo se define el problemas social y se elabora objetivos en procesos de planificación?* República Dominicana.
- Gada, X., & Estremo, J. (s.f). *Familia y ciclo vital familiar*.
- Gallardo, Y., & Moreno, A. (1999). *Aprender a investigar* (Tercera ed.). Bogotá: Arfoeditores Ltda.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, c., & Batista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México.
- Instituto de la mujer. (s.f). Guia de buenas prácticas de para promover la conciliación personal, familiar y profesional desde las entidades locales de España y Noruega. En *Guia de buenas prácticas de para promover la conciliación personal, familiar y profesional desde las entidades locales de España y Noruega* (pág. 13). Espeña.
- Instituto Nacional de las mujeres. (2007). *Modelo de equidad de género*. México.
- Lagos, M. (2007). *Conciliación Familia Trabajo*. Chile: Lisetta Ugarte Cavalletti.
- Lobato, A., Fernández, E., Machado , E., & Tenorio, C. (2010). *Estudio encuesta* (Tercera ed.).
- López Escobar, T. A., Chalá, E. L., & Rodríguez Mariño, M. Y. (04 de Febrero de 2014). Una lectura crítica a la realidad ecuatoriana. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- Loza Sierra, S. (2000). *Programa de Trabajo Social y apoyo a la dinámica y estructura familiar*. Tesis inédita. Larioja: Consejería de Salud y servicios sociales.

- Madrid Marcano, S. E., & Rodríguez Gonzalez, W. J. (2010). *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras estado sucre 2010. Tesis Inédita*. Caracas, Sucre, Venezuela.
- Madriz Marcano, S. E., & Rodríguez González, W. J. (2010). *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia es estiladoras Estado de Sucre 2010. Tesis Inédita*. Sucre, Cacacas, Venezuela.
- Martínez López, J. S. (2004). *Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación Social . Tesis Inédita*. México.
- Mercurio. (11 de Noviembre de 2013). Comportamiento. *El "síndrome de Simón", cuando un hombre le teme al compromiso*.
- Modelo de desarrollo moderna aconómico de Navarra. (s.f). *Escuela de Familias Modernas*. Navarra.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodologóa de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia.
- Montejo Redondo, O. (s.f.). Perentalidad, conyugalidad y nuevos modelos de familia. 6.
- Oficina de derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. (2004). *Equidad e igualdad de género*. Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Conciliación del trabajo y la vida Familiar*. Ginebra.
- Parra Bolivar, H. A. (2005). *Relaciones que dan origen a la familia. Tesis inédita*. Medellin, Colombia.
- Pillcorema Ludizaga, B. E. (2013). *Tipos de familia estructural y la relación con sus límites . Tesis Inédita*. Cuenca.
- Pymes y autónomos. (16 de Noviembre de 2010). *Factores internos, factores externos. Lo que influye en la actividad empresarial*. Obtenido de Factores internos, factores externos. Lo que influye en la actividad empresarial: <http://www.pymesyautonomos.com/estrategia/factores-internos-factores-externos-lo-que-influye-en-la-actividad-empresarial>
- Quintana Peña, A. (2006). *Metodología de la investigación científica cualitativa*. Lima.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DELPERSONAL EMPRESA VIGILANTES

ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO . *Negotium*, 36.

Real Academia de la Lengua Española. (1994). *Celos*.

Rojo Abuin, J. M. (s.f). *Primeros pasos en SPSS*.

Ronda Pupo, G. (s.f). *Concepto de Estrategia*. Obtenido de http://vmleon.tripod.com/Planestrategica/ESTRATEGIA_concp.pdf

Stojanovic de Casas, L. (Enero de 2002). 1 paradigma constructivista en el diseño de actividades y productos informáticos para ambientes de aprendizaje "on-line". *Revista pedagógica*.

Salazar Mora, J. (2009). *Atención a los conflictos de pareja en el barrio los Alamos Cantón la Maná, mediante estrategias de dinámica familiar. Tesis inédita*. Ibarra.

Salles, C., & Ger, S. (s.f). Las competencias parentales en la familia contemporánea: descripción, promoción y evaluación. *Las competencias parentales en la familia contemporánea: descripción, promoción y evaluación*, 27.

Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017* (Primera ed.). Quito, Pichincha, Ecuador.

Sociedad conyugal . (s.f). Recuperado el 11 de Junio de 2014, de <http://definicionlegal.blogspot.com/2011/07/sociedad-conyugal.html>

Tamayo y Tamayo, M. (1999). *La investigación*. Bogotá: ARFOEDITORES LTDA.

Textiles Industriales Ambateños S.A. (2012). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ambato.

Vega, J., & Bueno, B. (1994). *Los programas intergeneracionales. Envejecimiento y Psicología de la Salud*. Madrid.

lingrafía

- Abril, R. (2012). *Revistas psicológicas*. Recuperado el 27 de Mayo de 2014, de Problemas de pareja o conyugales hace referencia a un estado de insatisfacción : <http://www.psicologoadistancia.com>
- Arismendi, E. (21 de Abril de 2013). *Tipos y diseño de investigación* . Recuperado el 18 de Junio de 2014, de http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseño-de-la-investigación_21.html
- Arrupe, O. (s.f). *Igualdad, diferencia y equidad en el ámbito de la educación*. Obtenido de Igualdad, diferencia y equidad en el ámbito de la educación: <http://www.campus-oei.org/equidad/Arrupe.PDF>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 15 de Julio de 2015, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Cabrero, B., Martínez, I., Pantoja, & Pescador, G. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Tesis inédita*. (I. d. igualdad), Ed.) Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de igualdad). Recuperado el 06 de Junio de 2014, de <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/007-conciliacion.pdf>
- Casas, G. (s.f). *Las crisis familiares. Una oportunidad para el desarrollo familiar*. Obtenido de Las crisis familiares. Una oportunidad para el desarrollo familiar: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000193.pdf>
- Castro, A. (Noviembre de 2013). *División sexual del trabajo*. Obtenido de División sexual del trabajo: http://www.fesamericacentral.org/files/fes-america-central/actividades/el_salvador/Actividades_ES/131114_15%20Brecha%20salarial/La%20Division%20Sexual%20del%20Trabajo.pdf
- Cea D`Ancona. (s.f). *Medición y operacionalización de variables: Indicadores*. Recuperado el 22 de Junio de 2014, de <http://www.slideshare.net/Eulaliaperalta/operacionalizacin-variables->

sampieri

Concepto de sociedad. (s.f). Recuperado el 11 de Junio de 2014, de www.significados.info/sociedad/

ConfeBask. (s.f). *Guia de Buenas prácticas de conciliación.* Obtenido de Guia de Buenas prácticas de conciliación: <http://formacion.confebask.es/Corporativa/Default.aspx?Xqp5O3l6Vf3iCVAR8fzZiA90785678d90785678d>

Consejo Estatal de las Personas Mayores. (30 de Mayo de 2014). *Las relaciones intergeneracionales.* Obtenido de <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/consejoestatal-ponencia2009-01.pdf>

Crespo Montero, R. (03 de Marzo de 2006). *Etapas del proceso de investigación.* Recuperado el Junio de 2014, de <http://blog.uca.edu.ni/jmedina/2011/06/15/files/2011/06/Etapas-del-Proceso-de-Investigaci%C3%B3n1.pdf>

Cynertia Consulting. (Diciembre de 2009). *Estrategia Empresarial.* Obtenido de Estrategia empresarial: http://www.cynertiaconsulting.com/sites/default/files/PDF/Estrategia_empresarial-como_formularla_e_implementarla_con_exito.pdf

Definición MX. (s.f). *Definición de trabajo.* Obtenido de <http://definicion.mx/trabajo/>

Dinamica familiar y comunitaria. (s.f). Obtenido de Dinamica familiar y comunitaria: <http://www.bvsde.paho.org/bvsasv/fulltext/hogar/tema7.pdf>

EcuRec . (17 de Junio de 2014). *Normas de convivencia.* Recuperado el 28 de Junio de 2014, de http://www.ecured.cu/index.php/Normas_de_convivencia

EcuREd. (s,f). *Procesamiento de datos.* Recuperado el 22 de Junio de 2014, de http://www.ecured.cu/index.php/Procesamiento_de_datos

Educ tic. (s.f.). *Convivencia Social.* Recuperado el 28 de Junio de 2014, de <https://sites.google.com/site/socialvivilinale/1la-convivencia-social/a-convivencia-social>

Escartín Caparrós, M. (s.f). *El sistema familiar y el trabajo social.* Recuperado el 13 de Junio de 2014, de

- http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5898/1/ALT_01_05.pdf
- Eumed.net. (s.f). *Compromiso organizacional*. Obtenido de Compromiso organizacional: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Fernández, L. (Enero de 2012). *Concepto de estrategia empresarial*. Recuperado el 22 de 07 de 2015, de Conceptos de estrategia empresarial: http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:78100/componente78098.pdf
- Fuquen Alvarado, M. (23 de OCTUBRE de 2003). *LOS CONFLICTOS Y LAS FORMAS ALTERNATIVAS DE RESOLUCIÓN*. Obtenido de LOS CONFLICTOS Y LAS FORMAS ALTERNATIVAS DE RESOLUCIÓN : <http://www.revistatabularasa.org/numero-1/Mfuquen.pdf>
- Garasoena.Org. (2017). *El ciclo vital de la familia*. Obtenido de El ciclo vital de la familia: <http://www.gurasoena.org/documentotemas/070104210320071715060015.pdf>
- González , A., Callejas, V., López, L., Padrino, P., & Puebla , P. (Octubre de 2009). *Los estudios de la encuesta*. Recuperado el 23 de Junio de 2014, de http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Encuesta_doc.pdf
- Goyer, A. (2001). *Intergenerational shared site and shared resource programs: current models. Generations United Project SHARE Background Paper. Washington*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2004, de http://www.uco.es/ugt/proyectocentros/archivo/AnexoIV_CI.pdf
- Hermández, S. R. (s.f). *Los métodos Mixtos*. Recuperado el 17 de Junio de 2014, de http://cursos.itcg.edu.mx/libros/Los_procesos_mixtos_o_multimodales.pdf
- Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud. (<http://www.istas.ccoo.es/descargas/Doble%20presencia.pdf> de s.f). *Que es la doble presencia*. Obtenido de Que es la doble presencia.
- Marín Villada, A. L. (7 de Marzo de 2008). *Clasificaciónn de la investigación*. Recuperado el 19 de Junio de 2014, de <http://metinvestigacion.wordpress.com/>

- Meza de Luna, M. E. (Junio de 2010). *Estereotipos de violencia en el conflicto de pareja*. Recuperado el 06 de Junio de 2014, de Construcciones y prácticas en una comunidad mexicana: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5478/mem11de1.pdf?sequence=1>
- Ministero de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (s.f). *Corresponsabilidad y conciliación en la vida personal, familiar y laboral*. Recuperado el 13 de Junio de 2014, de <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>
- Miranda, G. (2006). *Envejecimiento Activo*. Obtenido de Envejecimiento en red: <http://envejecimiento.csic.es/documentacion/informes-tematicos/especiales/jubilacion/pyr.html#arriba>
- Moreno, J. L. (2007). *Envejecimiento Activo*. Obtenido de <http://pagina.jccm.es/forma/doc/envejecimientoactivo.pdf>
- Naciones Unidas. (2009). *Género Igualdad y desarrollo*. Recuperado el 24 de Junio de 2014, de <http://www.cinu.org.mx/gig/Documentos/genero.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (23 de Junio de 1981). *C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Recuperado el 31 de mayo de 2014, de http://www.urjc.es/ceib/espacios/gvulnerables/documentos/gvulnerables/docs/Conv_156_OIT.pdf
- Orozco, H. D. (19 de Agosto de 2005). *Axiología, ética y valores*. Recuperado el 06 de Junio de 2014, de <file:///C:/Users/USUARIO/Documents/modulo%2010/axiologia.pdf>
- Parra Bolivar, H. A. (2005). *Relaciones que dan origen a la familia. Tesis inédita*. Medellin, Colombia.
- Parra, C. (29 de Noviembre de 2008). *Evaluación del conflicto de pareja*. Recuperado el 11 de Junio de 2014, de Evaluación del conflicto de pareja desde la perspectiva cognitiva conductual: http://www.konradlorenz.edu.co/images/investigaciones/psicologia/evaluacion_pareja.pdf
- Pillcorema Ludizaga, B. E. (2013). *Tipos de familia estructural y la relación con*

sus límites . Tesis Inédita. Cuenca.

Pucheta, M. (2003). *Noción de ontología del presente en michel Foucault*. Recuperado el 06 de Junio de 2014, de http://www.ucc.edu.ar/paginas/filosofia/public_alumnos/FoucaultMatiasPuchetta.pdf

Rodríguez Zoya, L. (julio de 2011). *Por una epistemología compleja políticamente orientada. contribuciones y tensiones enentre la filisofía de la ciencia y la psicología del conocimiento*. Recuperado el 06 de junio de 2014, de <http://lanic.utexas.edu/project/laoap/iigg/ji28.pdf>

Salgado Peña, R. U. (Agosto de 2006). *Conflicto Social*. Recuperado el 28 de Junio de 2014, de http://portafoliodiplomadoticonnormanh.weebly.com/uploads/1/2/9/6/12964337/conflicto_social.pdf

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2014, de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-Igualdad-Intergeneraci%C3%B3n.pdf>

Sierra Guzmán, M. (Junio de 2012). *Tipos más usuales de investigación*. Recuperado el 19 de Junio de 2014, de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf

Sociedad conyugal . (s.f). Recuperado el 11 de Junio de 2014, de <http://definicionlegal.blogspot.com/2011/07/sociedad-conyugal.html>

Unicef. (s.f). *Política económica y social*. Obtenido de Política económica y social: http://www.unicef.org/spanish/socialpolicy/index_socialprotection.html

Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social. (s/f). *INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON PERSONAS MAYORES*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2014, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/7358/1/TFG-G%20803.pdf>

Universidad pedagógica Nacional. (junio de 2009). *Ocio y Tiempo Libre*. Obtenido de Ocio y Tiempo Libre:

[http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/OCIO_Y_TIE
MPO_LIBRE.pdf](http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/OCIO_Y_TIE_MPO_LIBRE.pdf)

Vargas , I. (s.f). *Familia y Ciclo vital familiar*. Recuperado el 11 de Junio de
2014, de

[http://psiquiatria.facmed.unam.mx/doctos/descargas/4.1%20CICLO%20V
ITAL%20DE%20LA%20FAMILIA.pdf](http://psiquiatria.facmed.unam.mx/doctos/descargas/4.1%20CICLO%20VITAL%20DE%20LA%20FAMILIA.pdf)

Anexos

Anexo A

FECHA:

--	--	--

Día mes año

PÁGINA:

1	de	6
---	----	---

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A TEIMSA

OBJETIVO: “Investigar la incidencia de los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, para el fortalecimiento de relaciones familiares.

PREGUNTAS

ENCUESTADO	Nº	1	2	3	4	5	6	7

IDENTIFICACIÓN

1.- ¿Género? (Cerrada)

1. Masculino 2. Femenino

2.- ¿Cuál es su edad? (Cerrada)

1. 18-20 años 2. 21-25 años 3. 26-35 años 4. 36-50 años 5. 51-60 años
6. Más de 60 años de edad

3.- ¿Cuál es su estado civil actual? (Cerrada)

1. Casado/a 2. Unión libre 3. Viudo/a 4. Divorciado/a

4.- ¿Usted atravesado un proceso de separación anteriormente? (Cerrada)

1. Si 2. No

5.- ¿Cuál es su nivel de instrucción? (Cerrada)

1. Primaria 2. Primaria incompleta 3. Secundaria 4. Secundaria Incompleta 5. Superior
6. Superior Incompleta 7. Ninguna

6.- ¿Qué cargo ocupa dentro de la Empresa? (Cerrada)

1. Producción 2. Administrativo 3. Mantenimiento

7.- ¿Según su percepción a que etnia pertenece? (Abierta)

1. Blanco 2. Mestizo 3. Indígena 4. Afrodescendiente 5. Cholo
6. Otro

Anexo A

FECHA:

--	--	--

 Día mes año

PÁGINA:

2	de	6
---	----	---

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
 FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
 DIRECCIÓN DE POSGRADOS
 MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A TEIMSA

OBJETIVO: “Investigar la incidencia de los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, para el fortalecimiento de relaciones familiares.

PREGUNTAS

5ENCUESTADO	N°	8	9	10	11	12	13	14	15	

SITUACIÓN FAMILIAR

- 8.- ¿Tiene hijos?** (Cerrada)
 1. Si 2. No
(Si contesta 2 pase a la pregunta 15.)
- 9.- ¿Cuántos hijos tiene?** (Cerrada)
 1. Uno 2. De dos a tres 3. De cuatro a cinco 4. Más de 5 **99.NAP**
- 10.- ¿Cuántos de ellos viven con usted?** (Cerrada)
 1. Todos 2. Algunos 3. Ninguno **99.NAP**
- 11.- ¿Cuántos hijos tiene entre 0 y 12 años?** (Cerrada)
 1. Ninguno 2. Uno 3. De dos a tres 4. De cuatro a cinco 5. Más de 5 **99.NAP**
- 12.- ¿Cuántos hijos tiene entre 13 y 20 años?** (Cerrada)
 1. Ninguno 2. Uno 3. De dos a tres 4. De cuatro a cinco 4. Más de 5 **99.NAP**
- 13.- ¿Se encarga usted de acompañar a sus hijos/as a la escuela, colegio o guardería?** (cerrada)
 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi Nunca 4. Nunca **99.NAP**
- 14.- ¿Acude usted a reuniones de padres de familia en el colegio, escuela o guardería de sus hijos?** (Cerrada)
 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi Nunca 4. Nunca **99.NAP**
- 15.- ¿Usted apoya en la supervisión de tareas escolares a sus hijos?** (Cerrada)
 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi Nunca 4. Nunca **99.NAP**

Anexo A

FECHA:

--	--	--

Día mes año

PÁGINA:

3	de	6
---	----	---

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A TEIMSA

OBJETIVO: “Investigar la incidencia de los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, para el fortalecimiento de relaciones familiares.

PREGUNTAS

	N°	16	17	18	19	20	21	22	23
ENCUESTADO									

16.- ¿Tiene familiares con discapacidad a su hogar? (Cerrada)

1. Si 2. No

(Si contesta 2 pase a la pregunta 18.)

17.- ¿Tiene familiares adulto mayor o con una enfermedad grave a su hogar? (Cerrada)

1. Si 2. No

(Si contesta 2 pase a la pregunta 18.)

18.- ¿Usted se encarga del cuidado y atención de la misma? (Cerrada)

1. Si 2. No 99.NAP

RELACIÓN DE PAREJA

19.- ¿En su hogar trabajan los dos cónyuges? (Cerrada)

1. Si 2. No

20.- ¿Cree necesaria la participación de la mujer en el mercado laboral? (Cerrada)

1. Si 2. No

21.- ¿Quiénes aportan al ingreso familiar? (cerrada)

1. Padre 2. Madre 3. Padre y madre 4. Pareja e hijos 5.- Otros 99.NAP

22.- ¿Su trabajo es reconocido por su pareja? (Cerrada)

1. Si 2. No

23.- ¿Cuál considera es la principal causas de los problemas de pareja? (Cerrada)

1. Situación económica 2. Crianza de los hijos 3. Inadecuada comunicación en la pareja
4. Falta de tiempo para compartir en pareja 5. Problemas relacionados con la vida sexual de pareja
5. Celos 6. Ofensas 7. Otros

Anexo A

FECHA:

--	--	--

Día mes año

PÁGINA:

4	de	6
---	----	---

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A TEIMSA

OBJETIVO: “Investigar la incidencia de los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, para el fortalecimiento de relaciones familiares.

PREGUNTAS

ENCUESTADO	N°	24	25	26	27	28	29	

- 24.- ¿Con que frecuencia se presentan estos problemas de pareja en su hogar? (Cerrada)**
 1. Siempre o casi siempre 2. Frecuentemente 3. Algunas veces
- 25.- ¿Cuáles son las formas más comunes para resolver los conflictos o dificultades que se viven en el hogar? (Cerrada)**
 1. Diálogo 2. Un poco de discusión luego el diálogo 3. Uno de los miembros de la familia levanta la voz
 4. Ignorar el problema 5. Silencio 6. Otros
- 26.- ¿Cómo se siente con la relación con su pareja? (Cerrada)**
 1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Medianamente satisfecho 4. Poco satisfecho
 5. Nada satisfecho
- 27.- ¿Cuánto tiempo lleva de vivir en pareja? (Cerrada)**
 1. De uno a cinco 2. De seis a diez 3. De once a quince 4. De dieciséis a veinte
 5. De veinte y uno en adelante
- 28.- ¿Considera que los problemas en el trabajo afectan su relación de pareja? (Cerrada)**
 1. Si 2. No
- 29.- ¿Su pareja de brinda apoyo cuando lo necesita? (Cerrada)**
 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi Nunca 4. Nunca

Anexo A

FECHA:

--	--	--

 Día mes año

PÁGINA:

5	de	6
---	----	---

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
 FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
 DIRECCIÓN DE POSGRADOS
 MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A TEIMSA

OBJETIVO: “Investigar la incidencia de los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, para el fortalecimiento de relaciones familiares.

PREGUNTAS

ENCUESTADO	Nº	30	31	32	33	34	35	36	37	38

30.- ¿Cree que una buena relación de pareja permite mejorar el desempeño laboral? (Cerrada)
 1. Si 2. No

31.- ¿En la pareja las muestras de afecto son frecuentes? (Cerrada)
 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi Nunca 4. Nunca

CONCILIACIÓN FAMILIA- TRABAJO

32.- ¿El trabajo le permite mantener tiempos de convivencia en pareja? (Cerrada)
 1. Siempre o casi siempre 2. Frecuentemente 3. Algunas veces

33.- ¿Qué actividades realiza en su tiempo libre? (Cerrada)
 1. Ver televisión 2. Hacer deporte 3. Salir de compras 4. Dormir 5. Visitar a familiares 6. Salir de paseo 7. Salir con amigos 8. Otros

34.- ¿Encuentra dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares? (Cerrada)
 1. Si 2. No

35.- ¿Cuándo usted no está en su casa las tareas domésticas se quedan sin hacer?(c errada)
 1. Siempre o casi siempre 2. Frecuentemente 3. Algunas veces 4. Nunca o casi nunca

36.- ¿Realiza usted tareas domésticas: cocina, plancha, limpieza? (Cerrada)
 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi Nunca 4. Nunca

37.- ¿Realiza usted las compras habituales de la casa? (cerrada)
 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi Nunca 4. Nunca

38.- ¿Tiene durante las horas de trabajo oportunidad de cumplir con actividades familiares? (Cerrada)
 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi Nunca 4. Nunca

Anexo A

FECHA:

--	--	--

Día mes año

PÀGINA:

6	de	6
---	----	---

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE TEXTILES INDUSTRIALES AMBATEÑOS S.A TEIMSA

OBJETIVO: “Investigar la incidencia de los problemas conyugales en la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A, para el fortalecimiento de relaciones familiares.

PREGUNTAS

	N°	39	40	41	42	43	44	45
ENCUESTADO								

Responda según el grado de acuerdo o desacuerdo las siguientes preguntas:

- 39.- **¿Mi trabajo es mi prioridad?** (Cerrada)
1. Totalmente de acuerdo 2. Algo de acuerdo 3. Poco de acuerdo 4. Nada de acuerdo
- 40.- **¿Me llevo trabajo a casa?** (Cerrada)
1. Totalmente de acuerdo 2. Algo de acuerdo 3. Poco de acuerdo 4. Nada de acuerdo
- 41.- **¿Cuándo estoy en el trabajo me olvido de las situaciones familiares?**(c errada)
1. Totalmente de acuerdo 2. Algo de acuerdo 3. Poco de acuerdo 4. Nada de acuerdo
- 42.- **¿Cuándo culmino con mi jornada laboral me olvido del trabajo?** (Cerrada)
1. Totalmente de acuerdo 2. Algo de acuerdo 3. Poco de acuerdo 4. Nada de acuerdo
- 43.- **¿Considera que su aporte permite alcanzar objetivos empresariales?** (Cerrada)
1. Si 2. No
- 44.- **¿Los servicios que recibe en la empresa le resulta beneficioso?** (cerrada)
1. Si 2. No
- 45.- **¿Las condiciones laborales permiten cumplir con objetivos personales?** (Cerrada)
1. Si 2. No