

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL FAMILIAR

### **Tema:**

---

“LA VIDA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON LA VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MANO DE OBRA DIRECTA DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN DE CALZADO ESCOLAR DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DEL CANTÓN AMBATO”

---

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

**Autora:** Lcda. Rosa Elena Paredes Santana

**Directora:** Lcda. Egda Maribel Campoverde Quijano, Mg.

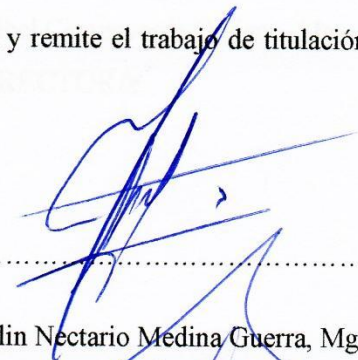
**Ambato - Ecuador**

**2016**

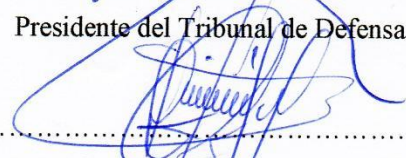
## Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidido por el Doctor Franklin Nectario Medina Guerra Magíster, Presidente del Tribunal e integrado por los señores: Doctora Anita Dalila Espín Miniguano Magister, Doctor Miguel Ángel Chicaiza Morales Magister, Licenciado Darwin Hernán León Ibarra Magister, 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: “LA VIDA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON LA VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MANO DE OBRA DIRECTA DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN DE CALZADO ESCOLAR DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DEL CANTÓN AMBATO”, elaborado y presentado por la Señora Licenciada Rosa Elena Paredes Santana, para optar por el Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Familiar.

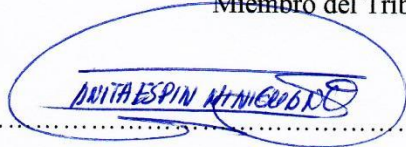
Una vez escuchada la defensa oral, el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para el uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.




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



.....  
Dr. Miguel Ángel Chicaiza Morales, Mg.  
Miembro del Tribunal



.....  
Dra. Anita Dalila Espín Miniguano, Mg.  
Miembro del Tribunal



.....  
Licdo. Darwin Hernán León Ibarra, Mg.  
Miembro del Tribunal

## AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el presente trabajo de titulación con el tema: “LA VIDA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON LA VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MANO DE OBRA DIRECTA DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN DE CALZADO ESCOLAR DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DEL CANTÓN AMBATO”, le corresponde exclusivamente a: Licenciada Rosa Elena Paredes Santana, como Autora bajo la Dirección de la Licenciada Egda Maribel Campoverde Quijano Magíster, Directora del Trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



.....  
Lcda. Rosa Elena Paredes Santana

AUTORA




.....  
Lcda. Egda Maribel Campoverde Quijano, Mg.

DIRECTORA

## DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación.

Cedo los Derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.



.....

Lcda. Rosa Elena Paredes Santana  
c.c. 180424425-7

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por todas las bendiciones que me ha dado. A mi amado esposo, mi compañero de vida, que me apoyó en todo el desarrollo de esta investigación.

A mi familia que con sus palabras de aliento me animó a seguir adelante.

A mi querida Tañita que estuvo siempre presta a colaborar con sus ideas y conocimiento.

**ROSA**

## **DEDICATORIA**

A la familia que con mi Amor  
estamos formando.

A los trabajadores de la planta de  
calzado escolar, que día a día se  
esfuerzan en su trabajo para sacar  
adelante a sus familias.

**ROSA**

## ÍNDICE GENERAL

### PÁGINAS PRELIMINARES

<b>PORTADA</b> .....	i
Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato .....	ii
Autoría de la Investigación .....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Agradecimiento .....	v
Dedicatoria .....	vi
Índice General .....	vii
Índice de Tablas .....	xi
Índice de Gráficos .....	xiii
Índice de Cuadros.....	xv
Resumen Ejecutivo.....	xvi
Executive Summary .....	xvii
Introducción .....	1

### CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Análisis Crítico.....	14
Prognosis .....	17
Formulación del problema .....	19
Interrogantes.....	19
Delimitación del objeto de investigación .....	19
Justificación.....	20
Objetivos .....	21
Objetivo General .....	21

Objetivos Específicos.....	21
----------------------------	----

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes Investigativos.....	22
Fundamentación Ontológica.....	31
Fundamentación Epistemológica.....	32
Fundamentación Axiológica.....	32
Fundamentación Legal.....	33
Categorías Fundamentales.....	35
Descripción Conceptual de la Variable Independiente.....	38
Descripción Conceptual de la Variable Dependiente.....	47
Hipótesis.....	54
Señalamiento de las variables.....	54

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Enfoque de la Investigación.....	55
Modalidad Básica de la Investigación.....	56
Nivel o tipo de Investigación.....	58
Población y Muestra.....	60
Población.....	61
Muestra.....	61
Operacionalización de variables.....	64
Plan de Recolección de Información.....	68
Plan de Procesamiento de la Información.....	69

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**



Análisis e interpretación de Resultados .....	71
Interpretación de Resultados para verificación de Hipótesis .....	111
Verificación de hipótesis .....	119

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	123
Recomendaciones.....	123

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

Datos Informativos.....	125
Tema.....	125
Beneficiarios .....	125
Justificación.....	126
Objetivos .....	127
Objetivo General .....	127
Objetivos Específicos.....	127
Análisis de Factibilidad.....	128
Fundamentación Legal .....	129
Fundamentación Científico – Teórica .....	130
Metodología .....	133
Desarrollo de la propuesta.....	136
Evaluación.....	147
Modelo Operativo de la Propuesta .....	149
Administración de la Propuesta .....	152
Funciones del Gerente de Desarrollo Organizacional.....	152
Funciones de la Trabajadora Social .....	153
Presupuesto .....	154
Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	155

Bibliografía .....	157
Anexo .....	165

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población de la planta de calzado escolar .....	61
Tabla 2. Cálculo de muestra por Conglomerados .....	63
Tabla 3. Género de los encuestados (p1) .....	71
Tabla 4. Edad de los encuestados (p2) .....	72
Tabla 5. Estado Civil de los encuestados (p3) .....	73
Tabla 6. Sección a la que pertenecen los encuestados (p4).....	74
Tabla 7. Tiempo que los encuestados laboran en la empresa (p5).....	75
Tabla 8. ¿Cuánto tiempo lleva casado o en unión con su pareja? (p6) .....	76
Tabla 9. Número de hijos de los encuestados (p7).....	77
Tabla 10. ¿Sus hijos viven con usted? (p8).....	78
Tabla 11. Etapa del Ciclo Vital de la Familia (p9) .....	79
Tabla 12. ¿Conversa con su pareja? (p10) .....	80
Tabla 13. Primera causa más común de problemas con la pareja (p11.1) .....	81
Tabla 14. Segunda causa más común de problemas (11.2).....	82
Tabla 15. Tercera causa más común de problemas con la pareja (p11.3).....	83
Tabla 16. ¿Cómo actúan Usted y su pareja con sus hijos? (p.12).....	84
Tabla 17. ¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre? (p13) 86	
Tabla 18. ¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14) .....	87
Tabla 19. ¿En su casa quién se encargan de los quehaceres domésticos? (p15)...	88
Tabla 20. ¿Cómo calificaría la relación con su pareja? (p16).....	89
Tabla 21. ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17) .....	90
Tabla 22. Reglas a los hijos y su cumplimiento (p18) .....	91
Tabla 23. ¿Cómo calificaría la economía de su hogar? (p19).....	92
Tabla 24. Llamados de atención de Línea de Supervisión (p20) .....	93
Tabla 25. ¿Con qué frecuencia debe trabajar horas extras? (p21) .....	94
Tabla 26. La relación con sus compañeros en el trabajo es (p22).....	95
Tabla 27. La relación con sus superiores en el trabajo es (p23) .....	96
Tabla 28. ¿Ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo? (p24) .....	97
Tabla 29. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25)....	98
Tabla 30. ¿Cuántas veces se ha atrasado al trabajo? (p26) .....	99

Tabla 31. ¿Ha sufrido algún incidente o accidente de trabajo? (p27) .....	100
Tabla 32. ¿Le es fácil hablar bien de la empresa con otras personas? (p28) .....	101
Tabla 33. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29) .....	102
Tabla 34. Problemas con compañeros por problemas en casa (p30) .....	103
Tabla 35. Faltas o atrasos por problemas familiares (p31) .....	104
Tabla 36. Las discusiones o peleas afectan su rendimiento laboral (p32) .....	105
Tabla 37. Difícil concentración en el trabajo por asuntos de su hogar (p33).....	106
Tabla 38. Relación accidentes/incidentes con problemas hogar (p34) .....	107
Tabla 39. Relación no ganas de trabajar con problemas familia (p35).....	108
Tabla 40. ¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36).....	109
Tabla 41. ¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan a su rendimiento laboral? (p32)*¿Cómo calificaría su relación de pareja? (p16) .....	111
Tabla 42. Edad de los trabajadores (p2)* ¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre? (p13).....	112
Tabla 43. ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17)* Reglas a los hijos y su cumplimiento (p18) .....	112
Tabla 44. ¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14)*En su casa, ¿quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos? (p15) .....	113
Tabla 45. Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)*Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Primer motivo (p11.1) .....	114
Tabla 46. Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)*Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Segundo motivo (p11.2) .....	115
Tabla 47. Economía de su hogar (p19)*¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar?(p33) .....	116
Tabla 48. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25)* ¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido problemas familiares? (p31)	117
Tabla 49. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29)*¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36).....	118
Tabla 50. Observaciones para la prueba $\chi^2$ .....	120
Tabla 51. Cálculo de $\chi^2$ .....	120
Tabla 52. Cálculo de $\chi^2$ Tabular .....	121
Tabla 53. Presupuesto .....	154

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Árbol de Problemas.....	14
Gráfico 2. Red de Categorías Fundamentales .....	35
Gráfico 3. Constelación de Ideas de la Variable Independiente .....	36
Gráfico 4. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	37
Gráfico 5. Género de los encuestados (p1) .....	71
Gráfico 6. Edad de los encuestados (p2).....	72
Gráfico 7. Estado Civil de los encuestados (p3) .....	73
Gráfico 8. Sección a la que pertenecen los encuestados (p4) .....	74
Gráfico 9. Tiempo que los encuestados laboran en la empresa (p5).....	75
Gráfico 10. ¿Cuánto tiempo lleva casado o en unión con su pareja? (p6) .....	76
Gráfico 11. Número de hijos de encuestados (p7) .....	77
Gráfico 12. ¿Sus hijos viven con usted? (p8).....	78
Gráfico 13 Etapa del Ciclo Vital de la Familia (p9). .....	79
Gráfico 14. ¿Conversa con su pareja? (p10) .....	80
Gráfico 15. Primera causa más común de problemas con la pareja (p11.1) .....	81
Gráfico 16. Segunda causa más común de problemas con la pareja (p11.2).....	82
Gráfico 17. Tercera causa más común de problemas con la pareja (p11.3).....	83
Gráfico 18. ¿Cómo actúan Usted y su pareja con sus hijos? (p.12).....	85
Gráfico 19. Relación de pareja y rol de padre/madre (p13).....	86
Gráfico 20. ¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14) .....	87
Gráfico 21. ¿Quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos? (p15). 88	
Gráfico 22. ¿Cómo calificaría la relación con su pareja? (p16).....	89
Gráfico 23. ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17) .....	90
Gráfico 24. Reglas a los hijos y su cumplimiento (p18).....	91
Gráfico 25. ¿Cómo calificaría la economía de su hogar? (p19).....	92
Gráfico 26. Llamados de atención de Línea de Supervisión (p20) .....	93
Gráfico 27. ¿Con qué frecuencia debe trabajar horas extras? (p21) .....	94
Gráfico 28. La relación con sus compañeros en el trabajo es (p22) .....	95
Gráfico 29. La relación con sus superiores en el trabajo es (p23) .....	96
Gráfico 30. ¿Ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo? (p24).....	97

Gráfico 31. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25) .	98
Gráfico 32. ¿Cuántas veces se ha atrasado al trabajo? (p26) .....	99
Gráfico 33. ¿Ha sufrido algún incidente o accidente de trabajo? (p27) .....	100
Gráfico 34. ¿Le es fácil hablar bien de la empresa con otras personas? (p28) ...	101
Gráfico 35. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29) .....	102
Gráfico 36. Problemas con compañeros por problemas en casa (p30) .....	103
Gráfico 37. Faltas o atrasos por problemas familiares (p31) .....	104
Gráfico 38. Las discusiones o peleas afectan su rendimiento laboral (p32) .....	105
Gráfico 39. Difícil concentración en el trabajo por asuntos de su hogar (p33) ..	106
Gráfico 40. Relación accidentes/incidentes con problemas hogar (p34) .....	108
Gráfico 41. Relación no ganas de trabajar con problemas familia (p35).....	109
Gráfico 42. ¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36)..	110
Gráfico 43. ¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan a su rendimiento laboral? (p32)*¿Cómo calificaría su relación de pareja? (p16) .....	111
Gráfico 44. Edad de los trabajadores (p2)* ¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre? (p13).....	112
Gráfico 45. ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17)* Reglas a los hijos y su cumplimiento (p18) .....	113
Gráfico 46. ¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14)*En su casa, ¿quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos? (p15) .....	114
Gráfico 47. Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)*Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Primer motivo (p11.1) .....	115
Gráfico 48. Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)*Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Segundo motivo (p11.2) .....	116
Gráfico 49. Economía de su hogar (p19)*¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar? (p33) .....	117
Gráfico 50. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25)* ¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido problemas familiares? (p31)	118
Gráfico 51. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29)*¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36) .....	119
Gráfico 52. Campana de Gauss .....	122
Gráfico 53. Organigrama Estructural .....	152

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Operacionalización de la variable independiente .....	66
Cuadro 2. Operacionalización de la variable dependiente .....	67
Cuadro 3. Determinación de los grados de libertad .....	121
Cuadro 4. Modelo Operativo de la Propuesta .....	149
Cuadro 5. Plan de Acción.....	151
Cuadro 6. Monitoreo y evaluación de la propuesta.....	156

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

Tema: “LA VIDA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON LA VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MANO DE OBRA DIRECTA DE LA PLANTA DE PRODUCCIÓN DE CALZADO ESCOLAR DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DEL CANTÓN AMBATO”.

**Autora:** Lcda. Rosa Elena Paredes Santana

**Directora:** Lcda. Egda Maribel Campoverde Quijano, Mg.

**Fecha:** 12 de abril de 2016

### **RESUMEN EJECUTIVO**

La familia y el trabajo son los principales aspectos en los cuales se desarrolla la vida de las personas, la correlación entre ambos, especialmente la influencia del trabajo en la familia han sido estudiados ampliamente. Sin embargo, muchas veces se deja de lado la incidencia que también tiene la familia en el trabajo. La presente investigación se centra precisamente en indagar la influencia de la vida familiar (las relaciones de sus subsistemas, roles y reglas) en la vida laboral, sobre todo la asistencia y desempeño de los trabajadores. Los datos recopilados muestran, entre otras cosas, problemáticas en el subsistema conyugal generadas principalmente por una inestable situación económica del hogar por los cuales hay un considerable ausentismo y regular desempeño en el trabajo. Frente a esta situación se propone desarrollar un programa de dos fases, la primera enfocada en iniciar capacitando a un grupo de trabajadores y sus parejas en temáticas claves para sus familias, quienes posteriormente replicarán lo aprendido, en la segunda fase, a otras parejas por medio de talleres vivenciales a la par de los cuales se realizarán talleres de manejo de la economía individual y familiar.

**DESCRIPTORES:** Vida familiar, vida laboral, conflicto trabajo-familia, ciclo vital de la familia, sistema familiar, equilibrio familiar, homeostasis, intervención social con grupos, talleres vivenciales, talleres de manejo de economía familiar.



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

Theme: “THE FAMILY LIFE AND THE LABOR LIFE OF THE DIRECT  
HAND WORKERS IN THE STAFF OF SCHOLAR SHOES OF THE  
PLASTICAUCHO INDUSTRIAL ENTERPRISE.”

**Author:** Lcda. Rosa Elena Paredes Santana

**Directed by:** Lcda. Egda Maribel Campoverde Quijano, Mg.

**Date:** April 12th, 2016.

### EXECUTIVE SUMMARY

Family and work are the main aspects where the people's life is developing, the correlation between both, especially of the work into the family, has been extensively study by many authors. However, many times the influence of family into work is setting aside forgetting that it is important, too. The present investigation is precisely focus on the influence of the family life (the relation into subsystems, rules and roles) on the labor life, with emphasis in the attended to work and labor development of the workers. The compiled data show, among other things, conjugal problems specially generated by an unstable economic situation in the family, in consequence of that, there are a high percentage of absences and a regular labor improvement. In view of this situation, it is proposed the development of a program divided in two phases, the first one is focused on social intervention with groups with some workers and their couples, who will be capacitated in key aspects of family. The second phase consists on the capacitated couples will answer back the learned abilities to other workers with their wife or husband by the methodology of experiential workshops, at the same time workshops with others workers about personal and familiar economy will be developed.

**Descriptors:** Familiar life, labor life, balance of family, work-family conflict, homeostasis, vital cycle of family, family system, social intervention with groups, experiential workshops, familiar economy workshops.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como tema: “La vida familiar y su relación con la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato”. La importancia del mismo está enfocada en la necesidad de conocer aquellos aspectos de la vida familiar que influyen en la vida laboral, para desarrollar alternativas de solución que puedan incidir positivamente en los trabajadores y sus familias teniendo como consecuencia un mejor desempeño y disminución del ausentismo laboral.

La investigación está conformada por seis capítulos: el Capítulo I definido como “El Problema” contiene la contextualización a nivel macro, meso y micro concentrándose en la realidad mundial, latinoamericana, en el país y a nivel local; el análisis crítico, prognosis, formulación y delimitación del problema, justificación y objetivos de investigación.

En el Capítulo II se aborda el “Marco Teórico” de la investigación, donde se desarrollan temáticas como los antecedentes investigativos, fundamentación filosófica y legal, categorías fundamentales, formulación de hipótesis y, finalmente, determinación de variables.

El Capítulo III enfoca la “Metodología” la cual se realizará desde el enfoque crítico-propositivo de carácter mixto, es decir cuali-cuantitativo, con modalidad de investigación bibliográfica documental; se define el nivel de investigación, la población y la muestra, la operacionalización de variables, el plan de recolección de datos y el plan de proceso y análisis de los mismos.

El Capítulo IV desarrolla el “Análisis e Interpretación de Resultados”, por medio de tablas y gráficos estadísticos y la respectiva verificación de la hipótesis planteada.

El Capítulo V está enfocado en las “Conclusiones y Recomendaciones” donde se resalta los resultados relevantes y aportes significativos del trabajo, contrastadas con las recomendaciones planteadas por la autora para la solución de la problemática investigada.

Finalmente, en el capítulo VI se desarrolla la “Propuesta” la cual contiene datos informativos, antecedentes de la misma, justificación, objetivos, el análisis de factibilidad, fundamentación teórico-científica, metodología, modelo operativo, administración, presupuesto y previsión de la evaluación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Tema**

“La vida familiar y su relación con la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato”

#### **Planteamiento del Problema**

#### **Contextualización**

##### ***Macrocontextualización***

La relación que existe entre la vida familiar y la vida laboral es un tema que ha sido estudiado desde mediados del siglo XX; según Clarck, que es citado en el artículo “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida, es durante la década del setenta cuando en las investigaciones se asume el impacto del trabajo (conductual y emocionalmente) sobre la familia y viceversa (Jiménez & Díaz, 2008) enfocando tal fenómeno como el conflicto entre trabajo-familia/familia-trabajo.

Aspectos como la globalización de los mercados, los factores económicos internacionales (Gastañares, Allende, & Zorriketa, 2011) y la creciente inclusión de la mujer en el ámbito laboral ocurridos en las últimas décadas han extendido la importancia del tema de conflicto trabajo-familia en todas las sociedades. No obstante, la mayoría de investigaciones se han realizado en países occidentales; siendo importante no olvidar en este punto, que en las sociedades de cada país existen valores muy diversos y el papel que la vida familiar tiene en cada cultura influirá en el fenómeno conflicto familia-trabajo y viceversa (Gastañares, Allende, & Zorriketa, 2011).

Uno de los cambios sociodemográficos más importante que las organizaciones deben enfrentar es el ingreso extendido de la mujer al mundo laboral, ocurrido principalmente en las tres últimas décadas del Siglo XX (Gastañares, Allende, & Zorriketa, 2011). Esto se refleja en múltiples estudios, como es el llevado a cabo por el investigador Lo en el año 2003 en Hong Kong, Asia, mencionado en el artículo “Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia” (Gastañares, Allende, & Zorriketa, 2011). Este estudio enfocado en mujeres profesionales, casadas y con hijos revela que las causas más frecuentes como fuente de conflicto son la falta de apoyo por parte de la pareja, el agotamiento emocional (burnout) tanto laboral como familiar y la cantidad de trabajos escolares de los niños (2011).

En Europa, el conflicto familia-trabajo es considerado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo como uno de los cinco riesgos principales emergentes en el mundo del trabajo (Sánchez-Cabezudo, Segovia, & Peláez, 2013), lo cual es visto como un desafío que deben enfrentar las familias actualmente. Esto es corroborado por la Encuesta de Calidad de Vida Europea (2012) donde se destaca que “uno de cada tres trabajadores, en países como España, Grecia o Letonia, manifiesta sentirse insatisfecho respecto a la conciliación de la familia y el trabajo” (Sánchez-Cabezudo, Segovia, & Peláez, 2013). Los principales cambios que las sociedades europeas están enfrentando e influenciando en este conflicto son las bajas tasas de natalidad, el envejecimiento paulatino de la población, modificaciones en los tipos de hogares y la inequidad en la distribución de actividades del hogar en las parejas.

Europa es uno de los continentes donde los índices de natalidad han bajado drásticamente (Durán, 2006) lo cual no ha disminuido significativamente a pesar de las medidas que en varios países se han tomado para conciliar trabajo y familiar. Esto atado a la alta inclusión de las mujeres en el mundo laboral es un claro indicio de que la prioridad está dejando de ser el formar un hogar, como lo menciona María Ángeles Durán en su artículo respecto al futuro del trabajo en Europa (2006):

En muchos casos son las mujeres que más han invertido en su vida profesional aquellas que se ven obligadas a hacer renuncias más drásticas en términos familiares: en Suiza, según investigaciones de la OCDE, casi el 40% de las mujeres de 40 años con estudios universitarios no tienen hijos o hijas. Y no podemos decir que la percepción de que la existencia de dependientes, sean éstos niñas, niños o personas ancianas, sean un “obstáculo” sólo psicológico hacia el legítimo objetivo de conseguir promociones laborales. (2006, pág. 20)

De la mano de la reducción de la natalidad, las sociedades mediterráneas están viviendo un crecimiento progresivo del envejecimiento de la población (Durán, 2006) lo cual ha generado mayor demanda de servicios de cuidado para adultos mayores. De la población de la Unión Europea, un 22% tienen 60 años o más (Arriagada, 2007, págs. 53-54). En España, debido a la crisis económica de la última década muchas familias se vieron obligadas a que uno de sus miembros, por lo general la mujer, busque un trabajo a tiempo parcial o definitivamente deje de trabajar para cuidar a las personas dependientes. De acuerdo a los datos de la Encuesta de Población Activa sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar del 2010, el 89,1% de las personas ocupadas, a tiempo parcial, y el 77,2% de las personas paradas por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes eran mujeres las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) (Publicaciones Oficiales, 2015).

La sociedad actual presenta además un cambio significativo en los tipos de hogares en donde los divorcios se han vuelto algo común. De acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas de España, por dar un ejemplo, en el año 2006 existía un total de 382.180 familias monoparentales, un dato que ha crecido desde el año 1991 en un 184,99%, de estos hogares apenas un 13,12% estaban encabezados por hombres (2015), demostrando que la responsabilidad del hogar se mantiene en la mujer. Los porcentajes del tipo de hogar con hijos se establecen en: el 30,6% de adulto solo con hijos, 30,0% de adulto viviendo en otro tipo de hogar, donde no tiene pareja pero si tiene hijos, y 29,6% de adulto viviendo en pareja con

hijos (Instituto Nacional de Estadística de España, 2015). Al relacionar el tipo de hogar con el trabajo, en aquellos hogares españoles formados por una pareja el 46,6% sólo el hombre trabaja a tiempo completo y es la mujer que lo hace a tiempo parcial o no tiene empleo, este dato sin duda demuestra la vinculación del hecho de que la mujer esté limitada en su desempeño laboral con el incremento de los divorcios, algo que sin duda deberá ser investigado más a fondo.

En lo que respecta al uso del tiempo y la distribución de actividades dentro del hogar, en aquellos hogares españoles donde se mantiene una familia nuclear formada por padre, madre e hijos, las mujeres dedican a las tareas domésticas una media diaria de tres horas más que los hombres (Instituto Nacional de Estadísticas de España, INE, 2009). En este uso del tiempo el tener cuidado de los niños, junto con las actividades culinarias y de mantenimiento del hogar son aquellas actividades en que la mujer tiene una dedicación más alta que el hombre (Durán, 2006). En la actualidad, de acuerdo a la investigación de Miguélez y Torns mencionados en el artículo “Mercantilización del trabajo reproductivo”, existe una nueva concepción del uso del tiempo en el núcleo familiar mostrando que el ocio ocupa un lugar preponderante en el imaginario colectivo (Castelló, 2009). El ocio y el tiempo libre son considerados como “Muy importantes” o “Bastante importantes” para un 89,9% de encuestados (Castelló, 2009) en la investigación realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas de España, INE. Al respecto de esta nueva visión, en últimas encuestas realizadas por el INE se determina que en todos los hogares los hombres dedican más tiempo al día a la vida social y diversión (2009), lo cual demuestra que este incremento en la búsqueda de tiempo para uno mismo y para el ocio está más vinculado a los hombres, por lo tanto, las mujeres mantienen su atención en las actividades del hogar.

Existen, como ya se mencionó antes, varias investigaciones desarrolladas sobre la influencia del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo. Muchas de ellas realizadas en Estados Unidos. Sin embargo, las mismas han sido ejecutadas a mediados del siglo XX sin encontrarse investigaciones actuales donde se pueda conocer los cambios que desde entonces se han generado en la sociedad estadounidense y la presente situación de la vida familiar y su relación con la vida

laboral. Lo que se puede rescatar de dichas investigaciones es que en el conflicto trabajo-familia los factores que lo predicen son el nivel de exigencia, las condiciones estresantes en el trabajo y la tensión laboral; mientras que, en el conflicto familia-trabajo son las responsabilidades y los estreses familiares los que influyen más directamente (Gastañares, Allende, & Zorriketa, 2011) como aspectos que se considerarían invariables en el tiempo al ser similares a las situaciones de otros países donde sí se tiene investigaciones más actuales.

### *Mesocontextualización*

A nivel de Latinoamérica, en el año 2004 se llevó a cabo una reunión de expertos de varios países enfocados en el tema del “Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces”, el cual se realizó en la Sede de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (Arriagada & Aranda, Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces, 2004). De la compilación de conferencias presentadas dos son los aspectos más abordados: los cambios en el tipo de familias y la distribución de trabajo doméstico y remunerado entre hombres y mujeres; estos datos obtenidos principalmente de resultados de encuestas sobre tipos de hogar y uso de tiempo en varios países.

Respecto a los tipos de familia, se señala que entre los cambios más notorios del período 1990 a 2002 se observa la disminución del tipo de familia nuclear tradicional y el aumento de las familias biparentales con hijos donde ambos padres desarrollan actividades remuneradas (de 27% a 30%) (Arriagada & Aranda, Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces, 2004), es decir se cambia del modelo de familia de “padre proveedor”, de las cuales sólo existe en uno de cada cinco hogares latinoamericanos, a familias “con doble ingreso” (Arriagada, 2007, pág. 12). Para el año 2005, las familias monoparentales representan un 13,1%, de las cuales el 86,8% tienen como jefe a las mujeres y un 13,2% a los hombres. Un 13,1% de familias nucleares están constituidas por parejas sin hijos, y en un 5,5% de ellas ambos miembros trabajan (Arriagada, 2007). De acuerdo a los datos del



censo en Chile del 2002 presentados por Jiménez, A. y Moyano, E. en su artículo “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida”, señalan que:

..El hogar nuclear-padre, madre e hijos- sigue siendo predominante (57,0%), sin embargo, respecto a otros tipos, se muestra la persistencia de un aumento de los hogares de tipo extenso (presencia de otros miembros de parentesco distinto a padres e hijos), mientras que se produce un incremento gradual y sistemático, del hogar unipersonal, de 8,3% en 1992 a 11,6% en 2002 (2008).

Los cambios en los tipos de familias parten desde el mismo origen del hogar, esto evidenciado en el mayor segmento de los países de la región latinoamericana donde se ha detectado tasas de nupcialidad en descenso, incremento en la proporción de uniones consensuales, aumento en la edad al contraer el primer matrimonio y crecimiento de las tasas de divorcio (Arriagada, 2007). La convivencia consensuada, es decir, lo que en Ecuador se conoce como Unión Libre o Unión de Hecho, es una de las actuales tendencias en el continente; por ejemplo, en Argentina, el porcentaje de uniones consensuales creció de 7% en 1960 a 18% en 1991, sólo en Buenos Aires el incremento se dio de 1,5% en 1960 al 21% en el 2001 (Arriagada, 2007). También se ha producido un aumento en los hogares no familiares (Arriagada, 2007) en donde, de manera especial los jóvenes adultos optan por vivir solos y no formar una familia o formarla en a una mayor edad.

Al igual que en los países europeos, la disminución de la natalidad también afecta a Latinoamérica, existiendo una relación directa entre la fecundidad y el nivel de educación. En la medida en que en la región ha aumentado las oportunidades de educación para las mujeres las tasas de fecundidad han disminuido (Arriagada, 2007, pág. 104). Nuevamente se observa que para las mujeres su educación y profesión están primeros en su lista de prioridades, dejando a la formación de un hogar y la maternidad como aspectos, si bien no menos importantes, si más

retrasados lo cual genera una disminución en la cantidad de hijos o la inexistencia de los mismos. Por otro lado, se encuentra un fenómeno que sin duda requiere de mayor atención de los gobiernos, la natalidad de adolescentes, de acuerdo a varias investigaciones en países como Chile, Brasil, Paraguay y Perú, las y los adolescentes tienden a iniciar su vida sexual en edades menores que hace unas décadas (Arriagada, 2007, pág. 106). Arriagada, I. menciona al respecto:

Al analizar los cambios en el patrón de fecundidad, se constata un aumento de la contribución del grupo joven (de 15 a 19 años) en algunos países (Brasil, República Bolivariana de Venezuela), lo que indica que la disminución en la fecundidad total obedece a una menor fecundidad de las mujeres mayores y no al grupo adolescente (2007).

Con respecto a la distribución de las tareas y el tiempo para realizarles entre hombres y mujeres, los resultados de varias encuestas en las que se aborda el uso del tiempo libre como indicador, se muestra que tanto en los países desarrollados como en desarrollo las mujeres ejecutan la mayor parte de las tareas destinadas al trabajo doméstico no remunerado. Lo cual se mantiene incluso cuando las mujeres trabajan de manera remunerada y a tiempo completo (2004). Dos ejemplos de esto, son los casos de México y Uruguay, en México los resultados preliminares obtenidos en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo en 2002 muestran que las mujeres aportan 85% del tiempo total de trabajo doméstico y los hombres un 15%. Las mujeres destinan un promedio de 14 horas a la semana al cuidado de niños y otros miembros de la familia, los varones contribuyen con aproximadamente la mitad de ese tiempo y dedican 22 horas a actividades de ocio y esparcimiento personales. En Montevideo, Uruguay, en la encuesta realizada en el año 2003, se obtuvo que: “Los hogares constituidos por parejas con al menos un hijo menor de 18 años es donde se encuentra el mayor peso del trabajo no remunerado en el hogar a cargo de las mujeres, con un promedio de 62,5 horas semanales (Arriagada & Aranda, Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces, 2004) . En este mismo periodo de tiempo, se denota también que:

La tasa de participación laboral femenina en las zonas urbanas de América Latina aumentó de 37,9% a 49,7%. La distribución del trabajo doméstico y del trabajo remunerado continúa siendo muy desigual entre hombres y mujeres. En la actualidad, también entran y permanecen en el mercado de trabajo muchas mujeres con hijos e hijas menores, lo que evidencia la dificultad real de numerosas familias para compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales. (Arriagada & Aranda, Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces, 2004)

En Chile, es el país donde se han encontrado investigaciones referentes al conflicto familia-trabajo. Ortega, A. y sus colegas (2013) señalan en una investigación sobre “Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena” que el concepto de familia ha ido cambiando paulatinamente, entre otras cosas “debido al acceso de la mujer a un trabajo remunerado fuera del hogar”. Ortega, A. y sus colegas (2013) mencionan también, estudios realizados por varios autores en los cuales se identifica a la angustia emocional que produce la dificultad de compatibilizar las demandas y responsabilidades del trabajo y la familia como detonante de problemas entre padres e hijos y conductas negativas en estos; recalcan lo mencionado por estudios en otros países latinoamericanos donde, los hombres no dedicarían la misma cantidad de horas que las mujeres al trabajo doméstico, tampoco existiría el mismo nivel de compromiso psicológico y tendrían distintos niveles de satisfacción en el trabajo y el hogar.

### ***Microcontextualización***

En Ecuador, los tipos de hogar existentes, la ocupación laboral de la mujer, y; la situación de distribución de tiempo destinado a las tareas del hogar, no estaría muy alejada de la realidad de otros países latinoamericanos.

De acuerdo a datos del Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC del año 2010 respecto a estructuras de hogares destaca la familia nuclear con un 55.6% frente a otras (SIISE, 2014). En lo que respecta al número de miembros en los hogares ecuatorianos, el documento elaborado por el INEC sobre la “Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de hogares urbano y rurales 2011-2012” (2013) se deduce que:

Tomando como base los resultados de las diferentes encuestas de Ingresos y Gastos realizadas en el país, se observa una reducción del tamaño de los hogares en el tiempo, es decir, el promedio de personas por hogar, en el área urbana, desciende de 5,4 a 3,8 personas por hogar entre 1975 y el 2011-2012, información consistente con la disminución del ritmo de crecimiento de la población (2013, pág. 17).

Se añade a este dato el hecho de que en los hogares con ingresos económicos más bajos es donde existen más miembros con un promedio de 5,4 personas por domicilio frente a un promedio de 2,6 miembros en los hogares de ingresos económicos más altos (2013, pág. 22). Estos datos demuestran la vinculación de la pobreza con la escasa o nula planificación familiar, entre otras cosas, situación que involucra un sin número de elementos los cuales deberán ser considerados en futuras investigaciones.

En la mencionada encuesta elaborada por el INEC se hace referencia al Jefe de hogar (persona que lidera la familia) y sus principales características obteniendo varios resultados como la prevalencia del hombre como cabeza de hogar con el 76,2% frente al 23,8% de mujeres, destacándose esta jefatura masculina en el área rural en el 81,6% de los hogares (2013, pág. 19). Al ubicar los grupos de edad de los jefes de hogar, el mayor porcentaje está entre las edades de 25 y 44 años con el 39,6%, le siguen entre 45 y 64 años con el 37,3%, de 65 años y más con el 17,4% y el grupo más pequeño es de menores de 25 años con un 5,7% (2013, pág. 19). Al establecer las características ocupacionales de los jefes de hogar se define que el 88,1% de ellos tiene una participación activa en la vida laboral, aquellos

que se encuentran inactivos cubren apenas el 11,9% a nivel nacional (2013, pág. 19).

Respecto a los indicadores relacionados con la ocupación laboral de los ecuatorianos encuestados por el INEC, se destaca que:

Durante el 2011-2012, la tasa de participación bruta, es decir el porcentaje de la población económicamente activa con respecto al total de la población, a nivel nacional fue del 50,0%; mientras, en el área urbana el 47,9% elevándose en el área a 54,3%. Al analizar este indicador por sexo, se observan brechas importantes entre hombres y mujeres con una diferencia de más de 15 puntos porcentuales a nivel nacional, lo que se replica en las áreas urbanas y rurales del país (2013, pág. 18).

Respecto al indicador de la carga laboral doméstica (tiempo semanal destinado a esta actividad). Se tiene datos, desarrollados por el Consejo Nacional de la Mujer-CONAMU (2005) de tres provincias específicas: Chimborazo, Esmeraldas y Quito donde, en Chimborazo las mujeres destinan semanalmente a las tareas domésticas 43h54 y los hombres 16h24 con una diferencia de 27h30 entre ambos sexos; en la provincia de Esmeraldas la diferencia es de 35h07, y; en Quito de 30h09.. Confirmando que son las mujeres quienes se encarga de la mayor parte de actividades domésticas

En la provincia de Tungurahua, a la cual pertenece la empresa objeto de estudio de la presente investigación, se mantiene también la prevalencia de los hogares nucleares en un 60.71% (2014), lo cual va de la mano con los datos de estado civil de los tungurahueses con el porcentaje más alto de personas casadas (47,1%), le siguen los solteros (36,1%) y los unidos (7%) (2011) como los datos más relevantes. En el indicador de Jefatura de hogar se mantiene una realidad similar a la del resto del país, los hombres son jefes de hogar en un 72.7% y las mujeres en un 27.3% (2014).

En lo que respecta a los indicadores de actividades económicas de la población de la provincia de Tungurahua, de acuerdo al Censo de Población y Vivienda realizado por el INEC, se tiene que de la población de hombres en edad de trabajar (197.351) el 69,21% son económicamente activos frente al 50,7% del total de mujeres en edad de trabajar (213.643) (2011), lo cual demuestra que sigue existiendo una inclusión laboral mayor de los hombres en la provincia. La mayor actividad laboral de los tungurahueses recae en los trabajos por cuenta propia (38,7%) siguiéndole el empleo en instituciones privadas (32,4%) (2011).

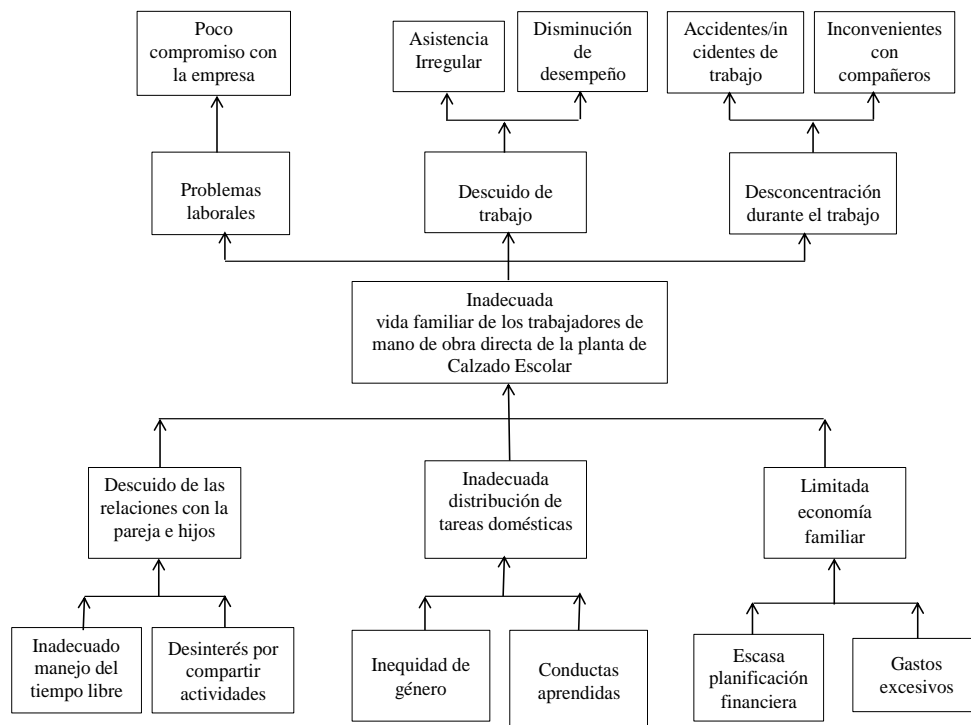
En el cantón Ambato, capital de la provincia de Tungurahua, la población económicamente activa representa el 60% del total de la provincia. De esta población las tres áreas donde están laborando son el 21,6% en comercio al por mayor y menor, siguiéndole el 20,6% ocupados en las industrias de la manufactura y el 18,9% dedicados a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (Dirección de métodos, análisis e investigación de SENPLADES, 2014).

En el cantón Ambato es precisamente donde se encuentra ubicada la Empresa Plasticaucho Industrial, objeto de estudio de la presente investigación, siendo una de las empresas más grandes del cantón e incluso de la provincia con más de 1900 trabajadores. En esta empresa dedicada especialmente a la manufactura de calzado, aproximadamente las tres cuartas partes de su personal son hombres, un gran segmento de los mismos son jefes de hogar; y, otros cuyas esposas también trabajan. Diariamente se conocen variadas situaciones que afectan a su actividad laboral como discusiones con sus parejas debido a desacuerdos en su relación, problemas con los pagos de sus deudas, escasa presencia de los trabajadores en el hogar y por ende un limitado involucramiento tanto en el desarrollo de los quehaceres domésticos como en actividades de apoyo a sus hijos o de recreación con toda la familia; inconvenientes con sus hijos por falta de reglas y límites; desacuerdos con la pareja en la crianza de los hijos; infidelidades tanto de parte de la pareja hacia ellos y viceversa.

Todo lo señalado ha llegado, en contados casos, a un punto crítico que es el abandono del hogar tanto del hombre como de la mujer; cuando es esta última la

que deja a la familia, el trabajador se queda sólo con sus hijos y el hogar debe reacomodarse debiendo incluso salir del trabajo para poder cuidar a los niños buscando una labor en casa o de medio tiempo. Cuando se genera lo contrario, el abandono de la esposa y los hijos, se desata en el trabajador una sensación de abandono y soledad que muchas veces desencadena en una depresión que arrastra a la persona al consumo excesivo de alcohol y por ende un descuido y desvinculación de la empresa. Estos problemas extremos, si bien no han sido muchos, son señal de que algo está pasando en las familias de los trabajadores, situaciones vinculadas a la relación trabajo-familia que deben ser investigadas.

### *Análisis Crítico*



**Gráfico 1. Árbol de Problemas**

**Fuente:** Bibliográfica

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

En la Empresa Plasticaucho Industrial, industria manufacturera principalmente de calzado, existen aproximadamente 1900 trabajadores entre obreros y empleados administrativos. La población más alta es la de los obreros, conocidos como trabajadores de mano de obra directa. Este grupo en particular trabaja en turnos

rotativos, algunas plantas de producción en mañana, tarde y velada, y; otras, como es el caso de la planta de Calzado Escolar, en horarios de mañana y tarde.

Las vidas y formas de pensar de cada una de estas personas, son diversas, pero si hay algo en común en todos ellos es la familia y el trabajo. Al tener horarios de trabajo rotativos, en los cuales muchas veces deben trabajar incluso fin de semana, su presencia en el hogar no tiene tiempos fijos. Sin embargo; cuando un trabajador labora la mañana tiene la tarde libre para realizar otras actividades y viceversa cuando trabaja en la tarde. No obstante, ese tiempo no siempre es bien utilizado, muchas ocasiones sirve para realizar cualquier otro tipo de actividad excepto el compartir alguna situación específica con la esposa y/o los hijos. En una primera investigación realizada con el personal se identificó que existen trabajadores que al salir del trabajo “prefieren quedarse en algún bar o hacer deporte con sus compañeros en lugar de llegar temprano a casa”, esto es muestra del descuido de las relaciones con la pareja e hijos y la priorización de otras actividades frente a la familia. Por lo general, en estas situaciones la tendencia es culpar de todos los problemas a la vida laboral, el trabajador se va convenciendo de que por los horarios de trabajo comparte poco con su familia, lo que va generando problemas laborales desencadenando poco compromiso con la empresa. Este malestar se va extendiendo a la familia, la cual reclama por su ausencia en actividades importantes generando, entre otras cosas, resentimientos.

Otro aspecto que genera problemas en la vida familiar y que afectan a la vida laboral, es la inadecuada distribución de tareas domésticas. De acuerdo a una encuesta sobre calidad de vida aplicada a una muestra de trabajadores de la empresa en el año 2013, al preguntarles ¿qué parte de las labores domésticas realiza diariamente? Predominó la opción de que realizan sólo tareas puntuales o la cuarta parte de las tareas domésticas, a esto se suma varias entrevistas realizadas al personal donde han mencionado las quejas que tienen de sus esposas por su falta de apoyo. Esto está confirmado por las investigaciones consultadas, que señalan que un alto porcentaje de mujeres se encarga por completo de estas actividades, mientras que los hombres (en este caso los trabajadores) destinan más su tiempo libre a actividades sociales, esto debido a la concepción machista tanto



de hombres como de mujeres, de que estas últimas son las encargadas del cuidado del hogar, volviéndose una conducta aprendida ya que en entrevistas con varios colaboradores señalan que “si no salen con sus compañeros después son calificados como ‘mandarinas’ llegando incluso a ser aislados del grupo”, viéndose forzados a mantener el rol idiosincrático de “hombre proveedor” y que no debe realizar actividades domésticas. Esta situación con el pasar del tiempo ha causado estrés en la mujer, que reclama constantemente la falta de colaboración por parte de su esposo o puede no decir nada e ir desarrollando una tensión en la pareja hasta llegar a un punto en el que explote y se generen graves conflictos. Cuando esto ocurre, es cuando el trabajador, en su angustia de no saber qué hacer se dedica a pensar en el problema tratando de buscar soluciones causando por ende, el descuido de su trabajo y aumento de su ausentismo ya que no tendrá ganas de hacer nada reduciendo su desempeño laboral, incluso incluyéndose en los índices de ausentismo.

La situación económica es otra constante de problemas con la familia, la escasa planificación financiera hace que se deban cubrir múltiples deudas y gastos adquiridos, lo que vuelve un tormento cada fin de mes para la pareja ya que las mismas terminan superando a sus ingresos. Muchos de estos gastos pueden no ser realmente necesarios para satisfacer las necesidades de la familia, pero se vuelven esenciales por presión del entorno social. Por ejemplo, cuando existe algún programa en la escuela o colegio de sus hijos y deben poner altas cuotas para que sus hijos no sean excluidos de los mismos o cuando los trabajadores son objeto de burla por parte de sus compañeros si poseen un celular antiguo viéndose presionados a comprar uno moderno y más caro.

Estos problemas desatan una mala relación entre la vida laboral y la vida familiar llevan a situaciones como accidentes laborales, por desconcentración al tener problemas en la familia mientras realiza la actividad laboral; ausentismos para buscar soluciones a los mismos, y; finalmente, a una deserción del trabajo como efecto máximo del desequilibrio entre ambos aspectos de la vida de las personas.

### *Prognosis*

La relación vida familiar-vida laboral, señalada en múltiples investigaciones como el conflicto familia-trabajo o trabajo-familia, es un tema ampliamente estudiado en otros países debido precisamente a la influencia tanto positiva o negativa que tiene en el desarrollo individual y más que nada en el desempeño laboral de los trabajadores. El no estudiar la relación entre vida familiar y vida laboral provocará a corto y mediano plazo un desempeño laboral decreciente en la persona lo cual influirá directamente en la productividad de la empresa y en la inestabilidad laboral.

Cuando el trabajador no maneja adecuadamente su tiempo y prefiere realizar cualquier otra actividad frente a las actividades con su familia, dedicará cada vez menos tiempo tanto a su pareja como a sus hijos, lo cual se traducirá en reclamos constantes de su pareja por su ausencia del hogar, para defenderse aducirá que es el trabajo el que absorbe todo su tiempo y que por eso no puede compartir con la familia. Esta excusa irá generando tanto en él como en los miembros de la familia el total convencimiento de que es por causa del trabajo que no puede estar con ellos en actividades importantes. Con el tiempo él irá perdiendo su compromiso con la empresa y por otro lado, para evadir los reclamos de su pareja va ausentarse más de casa e irá perdiendo también interés en pasar con su familia. El malestar se irá profundizando con su pareja hasta el punto en que la esposa, cansada de no contar con él decida salir de la casa con sus hijos, también decepcionados por no contar con su padre; esto será un fuerte impacto para el trabajador, quien al verse sólo en casa empezará a reaccionar sobre lo que hizo teniendo a la culpa y tristeza como únicos compañeros, perdiendo las ganas de acudir a trabajar, esto incrementará su ausentismo laboral y generará con el tiempo su desvinculación laboral por exceso de faltas a trabajar.

Similar situación ocurrirá con aquel trabajador que en cambio, llega a casa únicamente a descansar, ver televisión o dormir, sin preocuparse por ayudar en ninguno de los quehaceres del hogar, mucho menos en apoyar en las tareas escolares de sus hijos o el cuidado de los mismos. Los reclamos de la pareja se

vuelven a hacer presentes lo cual puede generar un momentáneo apoyo en tareas puntuales realizadas de mala gana por él, quien estará convencido de que esas son “tareas de la mujer” y un hombre no debe realizarlas, esto se reforzará por sus amigos y compañeros de trabajo a quienes les cuente su situación y le apoyarán en ese criterio aduciendo que el hombre que hace lo que su mujer pide es “un mandarina” y que es mejor que no le haga caso y salga con ellos. Si bien, en este caso la mujer no abandonará a su pareja, esto desembocará en una constante de reclamos y discusiones que no van a cambiar por la marcada inequidad de género presente. Esto generará una desconcentración total del trabajador, quien estará todo el tiempo pensando en los problemas en casa, lo que concluirá en un accidente o incidente de trabajo.

En el hogar siempre será importante una planificación financiera que permita a los miembros de la familia tener claro cómo manejar su economía. No obstante, en la gran mayoría de los hogares de los trabajadores la planificación es mínima, se generan gastos innecesarios, cubiertos con múltiples créditos que se vuelven insostenibles e interminables. Esta caótica situación económica vuelve caótica también la situación familiar donde predominarán los mutuos reclamos en la pareja por aquellos gastos que debieron ser mejor analizados en su momento, los problemas se van agravando y concluirán en una separación de la pareja que nuevamente generará un ausentismo sin control hasta la desvinculación o una desconcentración que concluirá en un incidente o accidente de trabajo.

El panorama de la relación vida familiar-vida laboral, sin duda, se vuelve más conflictiva conforme sigue pasando el tiempo y la brecha entre ambos aspectos sigue creciendo. Los niveles de ausentismo y rotación de personal por renuncias debido a situaciones familiares irán en aumento y profundizarán más dicho conflicto. Esta situación se volverá entonces, un espiral sin fin de causas y efectos, de problemas constantes para el trabajador en su casa y en el trabajo que no permitirán un desempeño adecuado en ninguno de estos espacios. Llegando a dos límites, la renuncia al trabajo o un accidente laboral.

### ***Formulación del problema***

¿Cómo influye la vida familiar en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato?

### ***Interrogantes***

- ¿Cuáles son los principales problemas en la vida familiar de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato?

- ¿Cuáles son los aspectos de la vida laboral que se ven afectados por la vida familiar de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato?

- ¿Cómo se puede equilibrar la relación entre la vida familiar y la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato?

### ***Delimitación del objeto de investigación***

**Campo:** Sociología

**Área:** Trabajo Social

**Aspecto:** Vida familiar y vida laboral

#### **Delimitación espacial**

Esta investigación se realizará con los trabajadores de mano de obra directa, casados o en unión de hecho, y con hijos menores a 18 años, que laboran en la planta de producción de Calzado Escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato.

#### **Delimitación temporal**

La investigación de campo se realizará en el primer trimestre del 2016.

## **Justificación**

A nivel internacional, el estudio de la incompatibilidad entre familia y trabajo está en auge. En Ecuador, en cambio, los pocos tratados encontrados son sucintos y no generan un aporte significativo al estudio de la relación entre vida familiar y vida laboral. Por esta razón, es imperioso el desarrollar una investigación que pueda generar datos claros de la incidencia de la vida familiar en la vida laboral. Esto sin duda, permitirá desarrollar propuestas de equilibrio y conciliación entre estos dos aspectos trascendentales en la vida de las personas. Permitiendo a la población con la cual se desarrollará la investigación ser altamente beneficiada con la propuesta que de dicho estudio surja, y con ellos toda la Empresa Plasticaucho Industrial.

Si bien, los desacuerdos o problemas en una familia siempre van a estar presentes, existen aspectos como el inadecuado uso del tiempo libre, la inequidad de género que carga todos los quehaceres domésticos y las actividades de cuidado a la mujer, o la inexistente planificación financiera que carga de deudas a la familia, que al no ser solucionados adecuadamente terminan en graves conflictos que afectan tanto a las personas de forma individual como al sistema familiar y por efecto a su vida laboral. Más de una persona ha renunciado al trabajo porque su pareja exige que lo haga creyendo que con un cambio de trabajo va a dedicar más tiempo al hogar, otros han sido desvinculados de su trabajo debido a sus excesivas faltas, las cuales se daban cada vez que peleaba con su pareja o ella por enésima vez decidía irse de casa. Situaciones extremas que podían ser evitadas si las personas logran ser conscientes de lo que realmente está sucediendo y se comprometen a buscar soluciones de manera conjunta. Esto, en la mayoría de los casos no lo logran por sí solos, la angustia y el estrés engeuecen a los miembros de la pareja, quienes se dejan llevar por la crisis que los aqueja.

Encontrar la armonía en el hogar y por ende conciliar el trabajo con la familia, es una tarea que puede ser realizada con la guía y el apoyo del profesional que mediante su intervención logre hacerles conscientes de lo que está sucediendo y que encuentren las soluciones a sus problemas.

Existen las bases teóricas y las herramientas metodológicas para desarrollar la investigación, a esto se suma la apertura y disponibilidad por parte de la empresa y de los trabajadores tanto para el desarrollo de la misma como para la implementación de la propuesta de solución que se plantee. Además, los escasos estudios sobre la temática en Ecuador hacen de esta investigación un punto de inicio primordial para futuras investigaciones. Todo esto da relevancia en el campo del Trabajo Social Laboral y un impacto tanto en el quehacer de quienes nos desenvolvemos profesionalmente entre la vida laboral y familiar de los trabajadores como en ellos mismos y la empresa donde se desempeñan.

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Investigar la influencia de la vida familiar en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato.

### ***Objetivos Específicos***

- Establecer los problemas que se presentan en la vida familiar de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato.
- Identificar los aspectos de la vida laboral que son afectados por la vida familiar de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato.
- Proponer alternativas de solución para equilibrar la relación entre la vida familiar y la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes Investigativos**

La relación entre vida familiar y vida laboral es enfocada en múltiples investigaciones como el conflicto familia-trabajo o trabajo-familia. Las investigaciones que se lograron encontrar en relación al tema de investigación, en su gran mayoría, se enfocan en la segunda combinación, es decir, conflicto trabajo-familia.

A nivel internacional se tiene en primer lugar el trabajo investigativo de Sánchez y Quiroga (1997), titulado “Análisis de la Insatisfacción Familiar”; la cual, si bien es antigua, proporciona información valiosa sobre la relación entre vida familiar y vida laboral. Este estudio de carácter psicológico se centra en los grados de satisfacción/insatisfacción tanto en la vida familiar como en la vida laboral. Este estudio se lo realiza con un grupo de 88 personas, “44 hombres y 44 mujeres, emparejados o casados entre sí, de edades comprendidas entre 26 y 63 años, con y sin hijos”, y; se divide en tres momentos: un primer momento en el cual “se analiza la posible invasión de un esfera en otra, en función de determinadas características de los sujetos”; en el segundo momento, “se estudia el agrupamiento de las causas de insatisfacción en conjuntos homogéneos y de nuevo se relacionan con determinadas características de los sujetos”. Y, en el tercero y último momento “se analizan las variables que permiten predecir cada conjunto de causas de insatisfacción”. De todo este estudio, los autores concluyeron que:

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que los sujetos perciben mayor invasión del trabajo en la familia que a la inversa. Esto se produce en mayor medida en los hombres que

en las mujeres. Las causas de insatisfacción analizadas pueden agruparse en cuatro conjuntos: laboral-familiar (denominado mixto en el texto y que incluye insatisfacción relacionada con demandas externas relacionadas con los hijos, el trabajo y la situación económica); cónyuge; domésticas y laboral (referido exclusivamente al tiempo dedicado al trabajo). Estos cuatro conjuntos de causas no son igualmente relevantes para todos los sujetos habiéndose podido distinguir tres perfiles diferenciados: los que atribuyen su mayor insatisfacción a causas familiares (cónyuge y domésticas), los que atribuyen su mayor insatisfacción a un conjunto mixto laboral-familiar (hijos, trabajo y dificultades económicas) y los menos insatisfechos. Es interesante señalar además, que en el primer tipo de perfil predominan las mujeres, los de mayor edad y los que tienen hijos. En el segundo tipo de perfil predominan, sin embargo, los hombres.

Si bien, este mencionado estudio concluye en primer lugar que se percibe “mayor invasión del trabajo en la familia que a la inversa”, es muy importante tomar en consideración la enorme influencia en los resultados de los aspectos como el tener o no tener hijos y el sexo. El primer aspecto ayuda a limitar la muestra del presente estudio, centrándose sólo en aquellos trabajadores casados y con hijos; y, la variable del sexo: hombre o mujer, se considerará en el momento de analizar los resultados.

Infante (2000) realiza una investigación con el tema “Conflicto interrol en parejas de doble ingreso: Identificación y comprensión de las relaciones Trabajo-Familia”. Esta amplia tesis doctoral en Psicología Social presenta cuatro objetivos generales: 1) “definir y describir una tipología familiar formada por parejas de doble ingreso; 2) “Constatar la naturaleza bidireccional y el origen de los conflictos entre el trabajo y la familia”; 3) “Identificación de los efectos de generalización del estrés (desbordamiento y traspaso) derivados del conflicto interrol”, y; 4) “Identificar los consecuentes del conflicto trabajo-familia y



conflicto familia-trabajo”. Cada uno de ellos con sus respectivos objetivos específicos. Esta investigación se basa en el enfoque sistémico y la teoría de roles, describiendo y analizando las relaciones posibles entre el ámbito del trabajo y el ámbito de la familia. Desarrolla además el concepto de pareja de doble ingreso/carrera y de conflicto trabajo-familia con sus respectivos tipos y características. Se aplicó la técnica de encuesta a una muestra “no aleatoria y voluntaria” de 106 trabajadores y trabajadoras que convivían en pareja, del hospital Duque del Infantado de Sevilla. El análisis de variables, distinguidas como antecedentes (estrés de rol) y consecuentes (calidad de vida) de los conflictos trabajo-familia, se lo realiza dentro de una posición bidireccional y multimodal. Para la verificación de hipótesis entre los estadísticos usados destaca el estadístico correlacional Spearman. Dentro de los conflictos trabajo- familia, familia-trabajo, identificados como “conflicto interámbito” el autor concluye que:

Las relaciones anticipadas entre variables indicadas en el modelo sistémico del conflicto interámbito sólo se han hallado en el caso del conflicto trabajo-familia....Los datos de la muestra no apoyaron este modelo sistémico al referirse al conflicto familia-trabajo. Además determinadas variables del ámbito familiar se asociaron de forma distinta a lo indicado por el modelo. Así, los antecedentes familiares (estructurales o funcionales) se asociaron significativamente al conflicto trabajo-familia y determinados estresores laborales se asociaron con mayores niveles de conflicto familia-trabajo. Esto parece indicar que en la muestra el ámbito laboral fue más vulnerable a los estresores que el familiar.

La investigación señalada permite tener una visión clara de los distintos aspectos tanto de la vida familiar como de la vida laboral que deben ser tomados en cuenta al momento de estudiar la influencia del primero en el segundo, es decir, de la familia en el trabajo. Brinda además una base para el desarrollo de la técnica de investigación a ser aplicada.

Una investigación chilena desarrollada por Baez y Galdames (2011) titulada “Conflicto de Rol Familia-Trabajo desde la Perspectiva de los tipos de Jornada de Trabajo”, de carácter psicosocial, tenía como objetivo “describir y comparar a un grupo de 263 trabajadores hombres de Antofagasta, con jornadas de trabajo ordinaria y trabajadores con jornada de trabajo excepcional de las mineras que funcionan en la región, respecto del conflicto familia trabajo y de otras dimensiones psicosociales asociadas”. La metodología de esta investigación “empírica” se basó en “una estrategia cuantitativa que usó la encuesta social y pruebas de comparación estadística de tipo paramétrico”. A partir de los datos que obtuvieron llegaron a la siguiente conclusión: “se puede señalar de forma preliminar que el grupo de trabajadores de jornada excepcional tienen en promedio valores más altos en conflicto de rol familiar-laboral que los trabajadores de jornada ordinaria, y en segundo lugar, que estos dos grupos se diferenciarían principalmente sobre otras variables psicosociales tales como implicancia laboral, bienestar psicológico y satisfacción laboral”.

En la misma investigación aparece una variable determinante a la hora de realizar el presente estudio como es los horarios de trabajo, ya que quienes serán parte de la investigación laboran en horarios rotativos o como las autoras lo llaman “de jornada excepcional”. Su valor radica en la conclusión de que en este tipo de horarios de trabajo, los hombres presentan “un conflicto entre el rol familiar-laboral” lo que quiere decir que existe una influencia de la vida familiar en la vida laboral.

Dentro de la investigación bibliográfica sobre el tema de la relación vida familiar y laboral, no se han encontrado estudios investigativos o tesis de posgrado realizados en Ecuador. Se logró encontrar una tesis de pregrado realizada por Naula y Ramírez (2012) con el título “Incidencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora “Laura Narváez” en el periodo Septiembre 2011- Febrero 2012”. Esta puntual investigación con un enfoque psicológico se desarrolla con el “método inductivo” o “inductivismo” el cual “es el método científico que consigue conclusiones de forma general a partir de indicios particulares”. Las autoras realizan la investigación de campo con el

uso de las técnicas de “entrevista”, “encuesta” y “observación”, aplicadas a “una muestra de 41 colaboradores” de la empresa mencionada. Las autoras realizan un análisis cuanti-cualitativo de los resultados obtenidos y llegan a cuatro conclusiones de las cuales se destaca la siguiente: “el nivel de influencia de problemas en el hogar está fuera del tiempo de trabajo. Los colaboradores entienden que son dos áreas importantes, por lo tanto se deben manejar la una independientemente de la otra”.

Al ser el citado trabajo , una tesis de pregrado, no presenta un análisis profundo de las variables a investigar, por lo tanto sólo se la toma como referencia de los estudios realizados en el país, más no como un elemento que tenga un aporte significativo en la presente investigación.

Otra investigación realizada en Chile; desarrollada por Ortega, Rodríguez y Jiménez (2013) y titulada “Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y auto eficiencia parental en trabajadores de una empresa chilena”, cuyo objetivo fue: “determinar las diferencias en cuando a los niveles de equilibrio trabajo-familia, corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental, considerando las posibles diferencias entre hombres y mujeres”. La investigación buscaba que los resultados obtenidos puedan “servir de base para ayudar a fomentar las políticas de conciliación trabajo-familia desde una perspectiva de igualdad de género”. Tres fueron los instrumentos usados: 1) “cuestionario de interacción trabajo-familia”, 2) “cuestionario de participación en el trabajo familiar”, y; 3) “escala de autoeficacia parental”. Los mismos que se aplicaron a una muestra de 224 trabajadores de una empresa chilena. Los resultados fueron analizados por medio de “procedimientos estadísticos descriptivos, además de comparación de medias por medio de pruebas T para muestras independientes. Se realizaron también procedimientos estadísticos correlacionales bivariados, mediante el programa estadístico SPSS 15.0” Las conclusiones a las que llegaron los investigadores, en resumen, fueron: a) se encontraron diferencias significativas en la corresponsabilidad parental que perciben hombres y mujeres trabajadores, b) “de acuerdo con el índice de participación arrojado en el estudio, se observaron diferencias significativas entre ambos sexos, indicando que son las mujeres

quienes realizan más tareas domésticas”, y; c) la investigación sugiere que aquellos que están física y emocionalmente fatigados por el trabajo tienden a ser menos sensibles, participativos y solidarios con sus hijos”.

En la mencionada investigación se acerca a uno de los aspectos fundamentales de la vida familiar como es el rol de padres, identificado en este estudio como “auto eficiencia parental”, concede tres instrumentos para la investigación de campo que pueden ser tomados como referencia para el momento de realizar dicha investigación en la presente tesis.

Una investigación más cercana al presente estudio es la realizada por Gutiérrez y Vanegas (2013) con el tema “Relación vida familiar y laboral de los colaboradores de la Institución Universitaria CEIPA. Una mirada desde la percepción del Conflicto y la Conciliación”. El objetivo general de la tesis fue: “analizar la percepción de conflicto bidireccional trabajo-familia de los colaboradores vinculados a la Institución Universitaria CEIPA, de Medellín, según aspectos sociodemográficos y condiciones laborales e identificar la información y uso por parte de los colaboradores, sobre las prácticas o políticas de conciliación trabajo-familia implementadas en la institución”. Para el logro de este objetivo general, los objetivos específicos fueron: a) “identificar los conflictos bidireccionales entre trabajo y familia desde las formas de conflicto tiempo, tensión y comportamiento según la percepción de los colaboradores vinculados a la Institución Universitaria CEIPA”; b) “caracterizar los conflictos bidireccionales trabajo-familia desde las variables sociodemográficas y ocupacionales”; c) “identificar las prácticas o políticas de conciliación trabajo-familia existentes o predominantes en CEIPA”; d) “Describir la percepción de los directivos de CEIPA acerca del conflicto trabajo-familia de los colaboradores vinculados a la institución”, y ; e) “establecer la relación de los conflictos bidireccionales trabajo-familia con las prácticas o políticas de conciliación trabajo-familia establecidas en la institución”. El estudio, de tipo descriptivo, se concentró en el modelo de conflicto de roles trabajo-familia, el cual en ese momento es considerado de un reciente mayor interés lo que lo hacía más pertinente, partiendo de la perspectiva del conflicto para aproximarse a la relación

entre el trabajo y la familia considerando variables intervinientes como el uso del tiempo, tensión tanto en la familia como en el trabajo, y; comportamiento de la persona en ambos contextos. Para esta investigación aplicaron encuestas a 144 personas de las cuales obtuvieron un nivel de respuesta de 117. Los resultados de las encuestas fueron posteriormente procesados, compilados, tabulados y analizados mediante el software estadístico SPSS que permitió verificar la hipótesis mediante el uso de “Chi Cuadrado”. Las conclusiones a las que llegaron las autoras fueron:

Para el primer caso, el conflicto basado en el tiempo, se pudo observar una tendencia (no muy alta) hacia la percepción de este tipo de conflicto, especialmente en la dirección en la que el tiempo del trabajo interfiere con la familia. De forma similar ocurre con el conflicto basado en la tensión, el cual si bien se percibe en ambas direcciones (trabajo hacia familia y familia hacia el trabajo) es superior en la dirección en la que la tensión generada en el trabajo interfiere con la familia. Sin embargo, ante el conflicto basado en el comportamiento, se evidencia una baja percepción de conflicto en ambas direcciones.

Esta investigación resalta las variables intervinientes que deben ser consideradas el momento de desarrollar la investigación de campo y posterior análisis de resultados del presente estudio. Además, se centra en una realidad más cercana a la ecuatoriana.

A nivel del país, en la ciudad de Ambato, se encuentra la investigación realizada por M, Rodríguez (2015) y titulada “Los problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.”. El objetivo general de la tesis de grado de cuarto nivel fue: “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”. Los objetivos específicos definidos para el logro de este objetivo principal fueron: 1) “diagnosticar los problemas conyugales que afectan a los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.”; 2) “analizar las

formas de conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.”. Este estudio de un enfoque mixto cuali-cuantitativo con predominancia del criterio cualitativo, se realizó con toda la población de la empresa mediante la aplicación de encuestas descriptivas, cuyos resultados fueron tabulados y analizados con el uso del programa estadístico SPSS. Quien concluye su trabajo investigativo en:

1) 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;

2) 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,

3) dentro del entorno laboral los datos obtenidos en un 62.68% evidencia que para los colaboradores el trabajo es prioridad, está intrínsecamente 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;

4) 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 cuentan 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 input para asegurar la permanencia en su medio de trabajo. (Rodríguez M. , 2015)

El citado estudio coincide con el criterio que se tiene en la presente investigación, en la cual el enfoque está exclusivamente en la relación de pareja la cual es clave para desarrollo familiar. Esta casualidad de criterios fundamenta y orienta este estudio.

### **Fundamentación Filosófica**

Esta investigación se desarrolla en base al lineamiento del paradigma crítico propositivo, el cual es definido por Herrera, Medina, y Naranjo (2010, págs. 20-21), como aquel que “privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad. Busca la esencia de los mismos al analizarlos inmersos en una red de interrelaciones e interacciones, en la dinámica de las contradicciones que generan cambios cualitativos profundos”.

Se eligió este enfoque investigativo por ser integral, investiga no sólo la comprensión e identificación de un problema sino también da una solución innovadora al mismo, siendo adecuado para este estudio, busca interpretar los cambios que se han generado en la vida familiar de los trabajadores de mano de obra directa para comprenderlos y lograr explicar las razones de su incidencia en la vida laboral en la planta de Calzado Escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial. Su lineamiento crítico permite reflexionar sobre la dinámica e interacciones que se da en la vida familiar, y el grado de incidencia que esto genera en el ser humano y consecuentemente en su vida laboral de la planta de Calzado Escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial, situaciones que sin duda van generando cambios a nivel de la sociedad.

Dentro del aspecto social, la presente investigación está basada en la “Teoría de los sistemas familiares” la cual a su vez se origina en la Teoría General de Sistemas desarrollada por el Biólogo Ludwig Von Bertalanffy cuya “idea básica

será que un sistema debe ser entendido como una totalidad y no puede comprenderse examinando sus partes individuales en aislamiento” (Gracia & Musitu, 2000, pág. 138). Esta teoría con visión integral, de acuerdo con la revisión de Whitchurch y Constantine (1993) mencionados por Gracia y Musitu (2000) “es particularmente apropiada para preguntar y responder cuestiones sobre las familias en tres grandes áreas: la comprensión de los procesos familiares, la relación de los sistemas familiares con otros sistemas y el cambio en los sistemas familiares.” (2000, págs. 143-144). Esto hace que la teoría de los sistemas sea la más adecuada para el desarrollo del presente estudio permitiendo indagar a fondo en la vida familiar de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial y determinar la forma en que la misma influye en el trabajo.

### **Fundamentación Ontológica**

La ontología es definida por el Diccionario electrónico de Psicología Científica y Filosófica como:

El estudio del ente que tanto ente; o en términos más sencillos, el estudio del ser. Ente es todo aquello que tiene ser: los objetos físicos, los psíquicos, los meramente imaginados o pensados...La Ontología estudia los seres en la medida en que participan del ser, igual que la biología estudia los seres vivos pero en la medida en que tienen vida. Es la disciplina filosófica más importante. Las dos cuestiones fundamentales de la Ontología son en qué consiste el ser y cuáles son los seres o géneros de seres más importantes. (Echegoyen, 2014).

En base a esta definición, se puede decir que desde el punto de vista ontológico, la investigación intenta encontrar alternativas de solución a los problemas como el descuido del trabajo con una inevitable disminución del desempeño, desconcentración durante sus actividades laborales que pueden generar incidentes o accidentes de trabajo, entre otros, que se presentan en los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de Calzado Escolar de la Empresa



Plasticaucho Industrial, por la influencia de la vida familiar en la vida laboral. Teniendo como resultado el desarrollo de una propuesta de solución a estas problemáticas que permita una armonía en la familia del empleado y mejor desempeño y productividad en su trabajo logrando, por ende, mejorar su calidad de vida, y un desarrollo humano integral.

### **Fundamentación Epistemológica**

Epistemología “significa literalmente ‘saber acerca del conocimiento’. La Epistemología es la rama de la Filosofía que se ocupa de estudiar: a) qué es el conocimiento, sus límites y posibilidades (qué podemos saber, cuál es el alcance de nuestro saber y si es posible alcanzar la certeza), b) el objeto del conocimiento (qué es un objeto, qué o quién lo define), c) el sujeto del conocimiento (qué conocemos y quién conoce) y d) la relación entre el conocimiento y la circunstancia vital del investigador (la historia, la cultura, el individuo y sus presupuestos metafísicos). (Rasner, 2014)

La investigación busca generar conocimiento sobre los aspectos de influencia de la vida familiar en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de Calzado Escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial debido a la necesidad de identificar la problemática de la familia y cómo estas afectan al trabajo para, una vez generado el conocimiento necesario, proponer soluciones que equilibren estos dos aspectos importantes en la vida de las personas.

### **Fundamentación Axiológica**

La Axiología es “la rama de la Filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos. Se divide, a su vez, en dos grandes ramas: Ética: en cuanto teoría de valores morales o de lo bueno, y; Estética: en cuanto teoría de los valores artísticos o de lo bello.” (ACADEMIC, 2014).

La investigación se fundamenta en los valores del investigador y los investigados como son la ética, la responsabilidad, la honestidad que serán los que permitan mantener los valores de la investigación y la información proporcionada por los investigados, los cuales son la rectitud, honestidad científica, y sobre todo la verdad sin importar los resultados obtenidos. Estos valores determinan la confiabilidad, originalidad y veracidad del presente estudio.

### **Fundamentación Legal**

El presente trabajo investigativo se fundamenta en primera instancia en la Declaración de Derechos Humanos, artículos:

“Artículo 16.- 1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio... (“...”)

3. La familia es elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado... (“...”).

Artículo 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (2015)

Estos articulados de la Declaración de Derechos Humanos dan legitimidad a esta investigación al reconocer el derecho de todo ser humano a tener una familia y un trabajo, los cuales deben ser protegidos por la sociedad y el Estado.

El respaldo legal, a nivel de Ecuador, más importante es sin duda la Constitución de la República del Ecuador de Registro Oficial N°449 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Dentro de la cual, con respecto a la vida familiar, en el Capítulo sexto referente a los Derechos de libertad se encuentra el Art. 67 el cual señala que: “Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que

favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Éstas se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.” (pág. 50)

En la misma Constitución, en su Sección Octava sobre el Trabajo y la seguridad social se encuentra el Art. 33 el que indica “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.” (pág. 29).

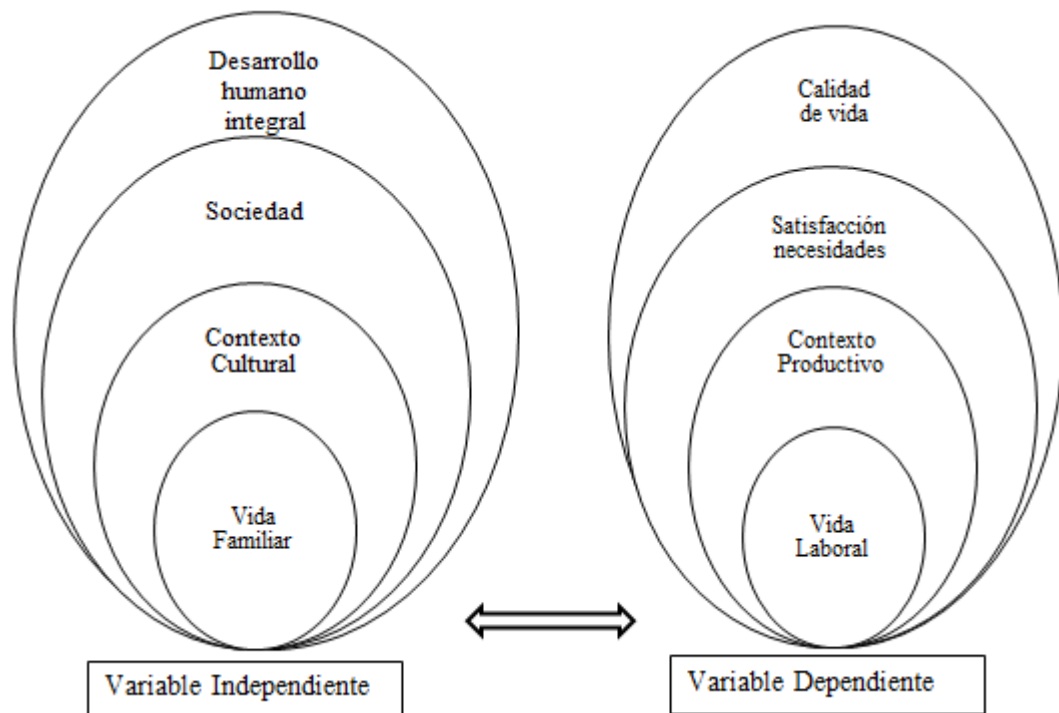
Los artículos señalados de la Constitución ecuatoriana cimientan la importancia de esta investigación al reconocer a la familia como eje de la sociedad y al trabajo como principio de realización personal.

La investigación se fundamenta también en el “Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017” desarrollado por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES (2013), específicamente en el Segundo Objetivo el cual está enfocado en “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad” (pág. 82) dentro del cual establece como política, entre otras, “2.5 Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia” (pág. 124), desprendiendo como estrategia, que es la fundamentación de esta investigación el “generar acciones de difusión, concienciación, fomento, ejercicio y garantía del derecho de los hombres a la paternidad y al espacio doméstico, para la realización personal y la responsabilidad compartida del hogar, con respecto a la diversidad” (pág. 124). En lo que respecta a la vida laboral en el Objetivo 9 del Plan del Buen Vivir referente a “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (pág. 273) destaca la política 9.3 que se enfoca en “profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales” (pág. 283), definiendo como estrategia “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” (pág. 284).

Las estrategias planteadas en los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir se alinean a las problemáticas que se han identificado como causas de los problemas familiares como el descuido de las relaciones familiares y la inadecuada distribución de las tareas domésticas de los trabajadores al buscar que el hombre se involucre más en el espacio doméstico y en el ámbito laboral se busque estrategias para dar más tiempo a la familia.

### Categorías Fundamentales



**Gráfico 2.** Red de Categorías Fundamentales

**Fuente:** Bibliográfica

**Elaborado por:** Paredes, R. (2015)

### Constelación de Ideas de la Variable Independiente

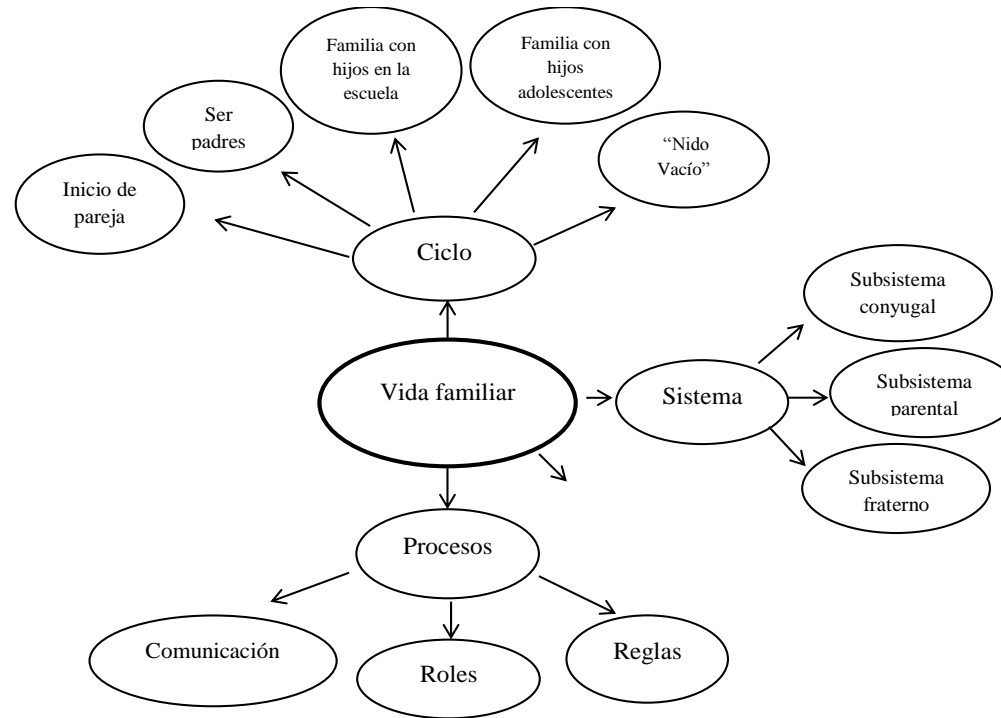
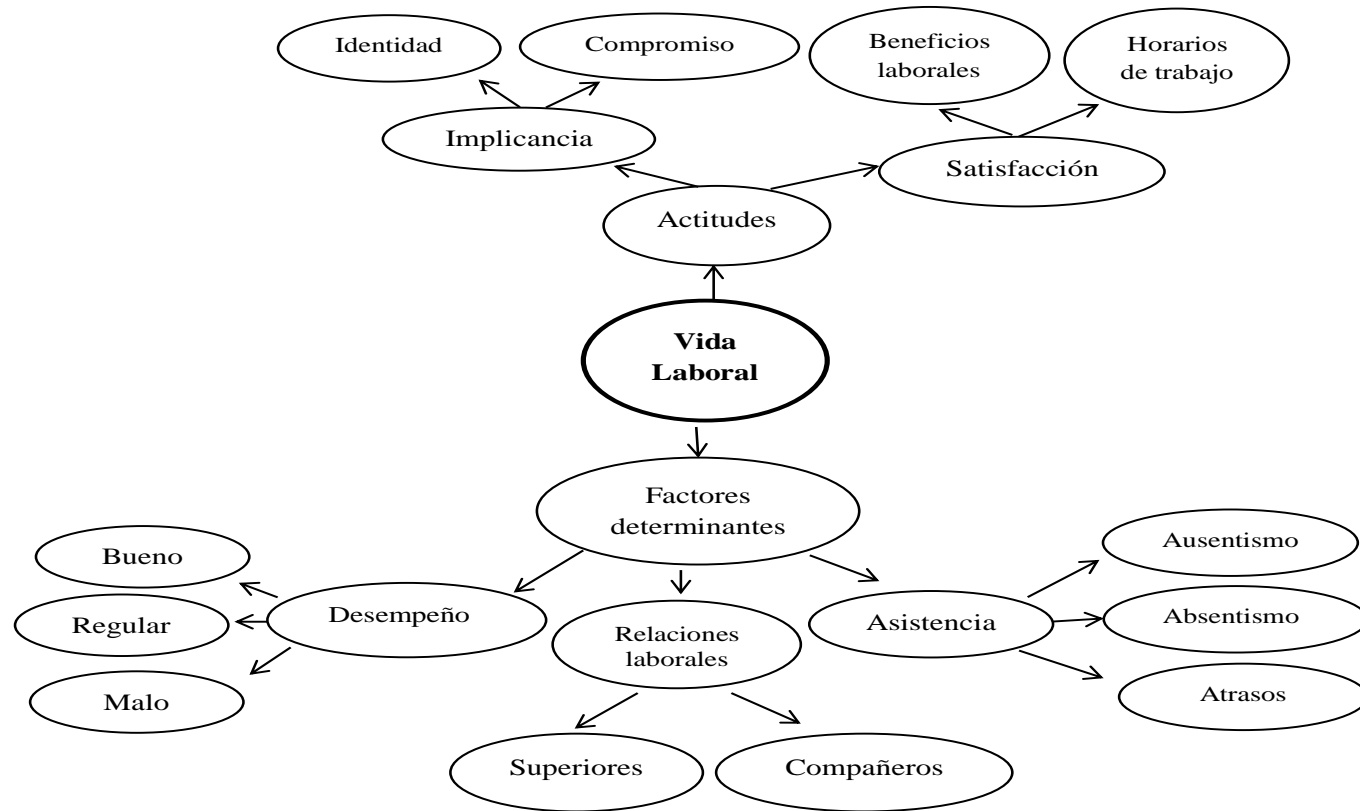


Gráfico 3. Constelación de Ideas de la Variable Independiente

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

### Constelación de Ideas de la Variable Dependiente



**Gráfico 4.** Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

**Fuente:** Bibliográfica

**Elaborado por:** Paredes, R. (201

## **Descripción Conceptual de la Variable Independiente**

### **Desarrollo Humano Integral**

La definición de Desarrollo Humano Integral es de reciente aparición. Lo antecede el Desarrollo Humano el cual de acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2003) es definido como “el proceso de ampliación de las posibilidades de elegir de los individuos que tiene como objetivo expandir la gama de oportunidades abiertas a las personas para vivir una vida saludable, creativa y con los medios adecuados para desenvolverse en su entorno social”. López-Calva y Vélez (2003) amplían esta definición desde el contexto mexicano , en donde afirman que “el Consejo de Población retoma este concepto definiendo al desarrollo humano como un proceso continuo de ampliación de las capacidades y de las opciones de las personas para que puedan llevar a cabo el proyecto de vida que, por distintas razones, valoran”.

En el año 2002, la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y la Catholic Relief Services (CRS) implementan el término Desarrollo Humano Integral (DHI) como marco conceptual de todos sus programas y proyectos a nivel mundial. Definen al Desarrollo Humano Integral como aquel “que promueve el bien de cada persona y de todas las personas, el cual es cultural, económico, político, social y espiritual” (2008, pág. 2). Señalan además los autores que “el DHI sugiere un estado de bienestar personal en el contexto de justas y pacíficas relaciones y de un próspero medio ambiente” desde el plano individual de las personas “es la participación en la abundancia de la vida e incluye el disfrute de la familia, la sociedad y la naturaleza, así como los dones que provienen del aprendizaje de cosas nuevas y del hecho de ganarse la vida con dignidad y contribuir a una vida cívica enriquecedora”. (2008, pág. 3)

### **Sociedad**

¿Qué es una sociedad? Es la pregunta que se hace Herbert Spencer en su artículo publicado en la revista científica *Reis*. A esta pregunta inmediatamente responde con el hecho de que la sociedad “es un organismo”, indica que “se puede decir que

sociedad no es más que un nombre colectivo para referirse a un cierto número de individuos”, continua diciendo que “es la permanencia de las relaciones entre las partes que lo componen lo que constituye la individualidad del conjunto como diferente de la individualidad de sus partes” (2004) además de su permanencia en el tiempo, ya que los individuos se irán, pero la sociedad seguirá cambiando su dinámica de acuerdo a sus nuevos miembros, su crecimiento “se prolonga habitualmente hasta el momento en que las sociedades se dividen o son destruidas” (2004). Ese aspecto de “crecimiento social” es lo que para Herbert hace a la sociedad un organismo, distinguiéndose de lo inorgánico.

Otra propuesta teórica sobre lo que es la Sociedad, es la desarrollada por Joseph Fichter en su curso introductorio a la Sociología (1994), en la cual está basado el estudio hecho por Herrera, M. sobre “Individualismo contemporáneo y Sociedades Rurales : una apreciación histórica y Conceptual de sus orígenes” (2009). La definición de Fichter señala que sociedad es:

Un sistema o conjunto de relaciones que se establecen entre los individuos y grupos con la finalidad de construir cierto tipo de colectividad, estructurada en campos definidos de actuación en los que se regulan los procesos de pertenencia, adaptación, participación, comportamiento, autoridad, burocracia, conflicto y otros.

De acuerdo a Herrera (2009), Fichter (1994) menciona los siguientes como elementos de la sociedad: 1) “el comportamiento social que es concreto”; 2) “la interacción social” la cual “se desarrolla en la vida cotidiana concreta”. Estas a su vez definidas por dos categorías: 1) “organización social” es decir “la forma en que están dispuestas las personas dentro de la sociedad”, y; 2) “funcionamiento social” lo cual está determinado “por el conjunto de pautas que rigen a la sociedad y que están constituidas por una fuerte carga hereditaria como son los valores y su forma de ver y entender el mundo”. Basada en estas pautas es “la misma sociedad la que define los roles sociales que deben jugar las personas, constituir los grupos y desempeñar las instituciones”.



## Contexto Cultural

**Cultura** como concepto ha sido ampliamente estudiado y modificado de acuerdo a la ciencia desde la cual se la estudia (Antropología, Sociología, Psicología, entre otras). Una de las definiciones más completas es la mencionada en el documento “Psicología Social y el Concepto de Cultura” (2009) de Vera, Rodríguez y Grubits que dice:

La cultura es un sistema de interrelaciones entre los procesos individuales ontogénicos, los sociales e históricos del comportamiento colectivo en un corte de tiempo y los antropológicos e históricos que hacen posible los productos culturales, incluyendo a las manifestaciones artísticas, cotidianas, científicas, tecnológicas y las de tipo folklórico. (pág. 100)

Otra definición de cultura más actual es la señalada por el Antropólogo Clifford Geertz y parafraseada en el artículo “Para comprender el concepto de Cultura” de Tomás Austin (2000):

El concepto de cultura que propugno... (“...”) es esencialmente un concepto semiótico. Creyendo con Max Weber que el hombre es un animal inserto en tramas de significación que él mismo ha tejido, considero que la cultura es esa urdimbre y que el análisis de la cultura ha de ser por lo tanto, no una ciencia experimental en busca de leyes, sino una ciencia interpretativa en busca de significaciones...la cultura se comprende mejor no como complejos de esquemas concretos de conducta-costumbres, usanzas, tradiciones, conjuntos de hábitos-como ha ocurrido en general hasta ahora, sino como una serie de mecanismos de control—planes, recetas, fórmulas, reglas, instrucciones (lo que los ingenieros de computación llaman “programas” que gobiernan la conducta). (Austin Miller, 2000)

Austin (2000, pág. 9) lo resume de la siguiente manera: “En otras palabras la cultura es la red o trama de sentidos con que le damos significados a los fenómenos o

eventos de la vida cotidiana...Lo importante es comprender a la cultura como producción de sentidos, de manera que también podemos entender a la cultura como el sentido que tienen los fenómenos y eventos de la vida cotidiana para un grupo humano determinado”.

La palabra contexto, de acuerdo a Miller (2000) “se refiere al entramado o tejido de significados provenientes del medio ambiente o entorno, que impresionan el intelecto o campo de conocimiento de un grupo humano, como parte integrante de su cultura y su visión de mundo o cosmovisión”.

Entonces, al conjugar las dos definiciones se puede decir que **Contexto Cultural**. En palabras de Austin, es “todo aquello que forma parte del medioambiente o entorno y resulta significativo en la formación y desarrollo de la cultura de un grupo humano específico (Para comprender el concepto de Cultura, 2000, pág. 10).

### **Vida familiar**

Cuando se habla de vida familiar se hace referencia a todos los aspectos que se desarrollan dentro de la familia: pareja, matrimonio, sexualidad, procreación, paternidad, maternidad, amor, socialización, solidaridad, entre otros. Es la dinámica que se da entre los miembros de la familia de acuerdo al ciclo en el que ésta se encuentra, la relación que existe entre sus subsistemas (conyugal, parental, fraterno) sus conflictos y problemas, los principios que la guían, la forma en que está organizada, que tienden al mismo tiempo a la conservación y a la evolución. En fin, es la vida del sistema social llamado familia.

La **Familia**, ha pasado por varios procesos históricos y por ende ha tenido múltiples definiciones. En esta investigación se tomará como base la definición de Minuchin (1986), Andolfi (1993), entre otros, que se menciona en el artículo de Espinal, I., Gimeno, A. y González, F. titulada “El enfoque sistémico en los estudios sobre la Familia” (2006), la cual señala que: “la familia es un conjunto organizado e interdependiente de personas en constante interacción, que se regula por unas reglas y por funciones dinámicas que existen entre sí y con el exterior”. Otra definición de la familia más completa es la establecida por Carlfred

Broderick(1993) señalada por Gracia, E. y Musitu, G. (2000, pág. 141) la cual dice que:

La familia es un sistema social abierto, dinámico, dirigido a metas y autorregulado. Además, ciertas facetas- tales como su estructuración única de género y generación- lo diferencia de otros sistemas sociales. Más allá de esto, cada sistema individual familiar está configurado por sus propias facetas estructurales particulares (tamaño, complejidad, composición, estadio vital), las características psicobiológicas de sus miembros individuales (edad, género, fertilidad, salud, temperamento, etc.), y su posición sociocultural e histórica en su entorno más amplio.

La familia está regida por una serie de principios que norman las relaciones de sus miembros y que la fortalecen como un sistema:

- ✓ **Principio de Equifinalidad:** “La familia también crece y se desarrolla a través de cambios que son provocadores de nuevos mecanismos de adaptación” (Infante, 2000). En este aspecto la crisis que se pueda dar entre los subsistemas es vista como un factor de cambio.
- ✓ **Principio de Homeostasis:** “La familia tiende a mantener el equilibrio general a través de patrones de acción estables y predecibles”. (Infante, 2000)
- ✓ **Principio de Circularidad:** “Las unidades familiares son interdependientes, es decir, la conducta de cada miembro de la familia afecta a todos los otros miembros de la familia. Cualquier cambio, positivo o negativo, en uno de sus miembros repercute en todos los demás” (Infante, 2000)

Existe una serie de etapas evolutivas por las cuales pasa la familia, conocidas como etapas de ciclo vital. El cambio es la norma y una observación prolongada de cualquier familia; revelaría notable flexibilidad, fluctuación constante y, muy probablemente más desequilibrio que equilibrio. Salvador Minuchin, psiquiatra que influencia considerablemente el estudio de la familia, establece un **Ciclo vital**

en torno del crecimiento de los hijos, desde el criterio de cambio y de que “el desarrollo de la familia transcurre en etapas que siguen una progresión de complejidad creciente” (Maldonado, 2000). Estas etapas son:

- **Inicio de la pareja:** En esta primera etapa se elaboran las pautas de interacción que constituyen la estructura del holón<sup>1</sup> conyugal. En ella “tiene que establecerse, mediante negociación, las fronteras que regulan la relación de la nueva unidad con las familias de origen, los amigos, el mundo del trabajo, así como el vecindario y otros contextos importantes.” (Maldonado, 2000, pág. 79). Es necesario mencionar que “para formar la nueva unidad de pareja, cada uno tiene que convertirse en parte. Con el paso del tiempo, el nuevo organismo se estabilizará como un sistema equilibrado. Maldonado es claro cuando señala que “la evolución hacia un nivel más elevado de complejidad dista mucho de ser indolora”.
- **Ser padres:** El nacimiento de un hijo no siempre será un evento feliz en el matrimonio. La pareja, en este punto, ha aprendido a tratarse y convivir juntos. Con el nacimiento del niño o niña, muchas de las cuestiones que enfrenta la pareja empiezan a ser tratadas a través del hijo y esto les obliga a individualizarse más como adultos y como grupo familiar trayendo consigo nuevos problemas o centrando en los hijos problemas no resueltos. En esta etapa se plantea un problema especial a las mujeres ya que son ellas quienes se apropian casi por completo del cuidado de los hijos teniendo muchas veces que renunciar a actividades laborales y/o sociales, mientras que el hombre pocos cambios en su vida laboral y social. Es necesario que se establezcan nuevas reglas no solo como pareja sino como mutuos responsables del cuidado y crianza de los hijos. Aquí influenciará con mayor fuerza la presencia de los parientes, en especial de los abuelos, quienes aportaran con su experiencia y apoyo lo cual no debe rebasar los límites que la pareja imponga en su intervención dentro de la crianza de los hijos.

---

<sup>1</sup> Holón: término desarrollado por Minuchin que evoca una partícula o parte.

- **La familia con hijos en la escuela:** El crecimiento del niño va introduciendo nuevos elementos en el sistema familiar. La familia deberá negociar ciertos ajustes, modificar ciertas reglas ya establecidas debido a que el niño empieza a relacionarse con otros niños y a conocer otros sistemas familiares distintos al suyo. La familia en sí deberá además relacionarse con un nuevo sistema, el educativo, donde tendrá que organizarse para enfrentar nuevas actividades como las tareas escolares, reuniones de padres de familia, días de campo, entre otras.
- **La familia con hijos adolescentes:** En esta etapa el hijo comienza a desenvolverse por sí mismo y a establecer su grupo social. La llamada turbulencia adolescente puede ser vista como una lucha dentro del sistema familiar por mantener el ordenamiento jerárquico previo y los temas de autonomía y el control se tienen que renegociar en todos los niveles. Es aquí donde comienza el proceso de separación y búsqueda de independencia de los hijos. Para este momento, la pareja puede también tener que encargarse del cuidado de sus propios padres quienes disminuyen su fuerza y se vuelven una carga para ellos.
- **Nido vacío:** Una vez que el hijo ha concluido sus estudios y su individualización como persona, está listo para abandonar el hogar. Lo que provoca que los esposos se vuelvan a encontrar como pareja donde puede ocurrir que no tengan nada que decir ni compartir ya que todas sus decisiones y preocupaciones anteriores estuvieron centradas en sus hijos. Este período es conocido como “el nido vacío” (Maldonado, 2000, pág. 81). Con el paso del tiempo la pareja tendrá que afrontar también su posición como abuelos iniciando una vez más el ciclo familiar.

Este esquema es válido para las familias nucleares (madre, padre e hijos), ya que existen también otros tipos de familias como las monoparentales (con un solo padre y sus hijos), las familias sin hijos, entre otras. La presente investigación centrará su atención en aquellos trabajadores que tienen una familia nuclear y que se encuentran en la etapa de los hijos en edad escolar o adolescentes. Los miembros de la familia nuclear forman parte de sus respectivos subsistemas, los cuales son:

- 1) **Subsistema conyugal:** Conformado por la pareja de esposos. “Posee tareas y funciones específicas, vitales para el funcionamiento de una familia”. Este subsistema debe llegar a un límite que lo proteja de las demandas y necesidades de otros sistemas, los adultos deben poseer un sistema psicosocial propio (sin quedar ahogados por los sistemas familiares de origen o por los subsistemas de los propios hijos, o por otros sistemas sociales). (Maganto, 2012).
- 2) **Subsistema parental:** Este subsistema tiene sus inicios el momento en que la pareja tiene hijos. “El enfrentar los requerimientos de la paternidad y maternidad implica cambios profundos e irreversibles”. En este subsistema “si los conflictos como pareja no están resueltos, se desplaza a la crianza de los hijos, y de igual modo a las funciones de esposo/esposa a las de padre/madre”. (Maganto, 2012)
- 3) **Subsistema fraterno:** “Es el primer laboratorio social en el que los niños pueden experimentar relaciones con sus iguales, es en este contexto en el que los niños aprenden a ceder, callar, perder, ganar, cooperar, competir, etc. Aprenden la importancia de las alianzas y exclusiones, las luchas por el poder, entre otras. Aprenden, además, los valores y actitudes que supone el sistema de iguales y el sistema de adultos y la interrelación de ambos” (Maganto, 2012)

La estructura de relaciones de la familia es sostenida y se manifiesta a través de los procesos de sistema familiar, que son: “comunicación”, “roles” y “reglas”. (Escartin, 1992)

- 1) **Comunicación:** Parte de la premisa de que es imposible no comunicarse. La comunicación puede ser verbal y no verbal. “Puede considerarse que una familia tiene un estilo característico de comunicación” (Escartin, 1992). Una comunicación no adecuada puede traer consigo múltiples mal entendidos desembocando en conflictos entre los miembros de la familia. Por lo tanto, “una familia individual tiene un sistema único de modelos de comunicación que influye fuertemente en la conducta de sus miembros” (Escartin, 1992).

- 2) **Roles:** “Usados continuamente como proceso para ordenar la estructura de relaciones dentro de la familia” (Escartin, 1992). “La asignación de roles a los diversos miembros de la familia tiene lugar a través de complejas relaciones en las que se definen determinadas reglas que mantienen el equilibrio interno” (Infante, 2000).
- 3) **Reglas:** Estas son impuestas para garantizar que se viva a la altura de los roles y se imponen sanciones positivas y negativas para asegurar que las normas se cumplan. Las reglas son la expresión observable de los valores de la familia y/o la sociedad” (Escartin, 1992). Las reglas pueden ser implícitas, definidas generacional y socialmente, ó explícitas, determinadas por la familia como tal.

La familia como sistema “implica la existencia de límites que delimiten los elementos que pertenecen al sistema y aquellos que pertenecen a su ambiente. Los límites definen, pues, al sistema y representan el punto de contacto con su entorno, afectando al flujo de información entre el ambiente y el sistema. Los límites de un sistema en particular pueden caracterizarse como más o menos cerrados en función de su relativa permeabilidad” (Vera, Rodríguez, & Grubits, 2009). La rigidez o excesiva permeabilidad de los límites en la familia puede desarrollar un “disfuncionamiento familiar”. La teoría sistémica, con autores como Gil, Gariido y Haley, tras largos años de trabajo clínico con familias, y de investigación y estudios del sistema familiar, ha sistematizado algunas tipologías de funcionamiento familiar:

- **Familias aglutinadas/límites difusos:** Es “un tipo de familia en el que se confunden los roles, las diferencias generacionales no son claras, todos los miembros están “apelotonados”, sin discriminación de identidades, sin respeto a las diferencias, sin la distancia adecuada. Es toda una “confusión de roles y funciones. La autonomía no se da, la comunicación y las interacciones invaden el mundo de cada miembro sin respetar la edad, la capacidad de tolerancia, la privacidad, el espacio que cada uno necesita.” (Maganto, 2012).

- **Familias rígidas/límites rígidos:** Estas familias se caracterizan por “establecer normas o patrones de funcionamiento que son estáticos, incambiables y rígidos. Suelen ser familias autoritarias, que apenas evolucionan en sus planteamientos y que no modifican los valores ni siquiera en las formas o modos de vivirlos. Se muestran intransigentes y dogmáticos, difícilmente se dejan enseñar por nadie y menos por los hijos. La comunicación y el diálogo no tienen cauces fluidos y se vehiculiza prioritariamente de arriba abajo” (Maganto, 2012).

## **Descripción Conceptual de la Variable Dependiente**

### **Calidad de vida**

Los inicios de la utilización del concepto de “Calidad de Vida” datan de mediados del siglo XX. De acuerdo a lo señalado por los autores Campbell y Meeberg, replicados en el artículo “Calidad de vida: una revisión teórica del concepto” de Urzúa, A. y Caqueo-Urizar, A. (2012), empieza más puntualmente en Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial como un intento de los investigadores de conocer el criterio de las personas sobre si sentían que tenían una buena vida y una economía estable. Desde entonces, muchas son las definiciones y usos que se le ha dado a la misma.

Una de las definiciones más formales y difundidas, es la dada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que señala que: “la calidad de vida es la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones” (Cardona & Agudo, 2005); es decir, la reconoce como un criterio personal y subjetivo que cada individuo tiene de la vida que lleva, más allá de la satisfacción de sus necesidades, y en lo que de ella espera cambiar o mejorar. En palabras de McDowell, I. y Newell, C., mencionados en el artículo “Construcción cultural de la calidad de vida” (2005) es la sensación de bienestar que experimentan las personas y que comprende tanto sensaciones objetivas como subjetivas personales.



Ardila, R. en su artículo “Calidad de vida una visión integradora” (2003) define los principales factores que conforman a la calidad de vida, los cuales son: bienestar emocional, riqueza material y bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones familiares y sociales, seguridad e integración con la comunidad. Estos aspectos pueden cambiar o aumentar de acuerdo a los criterios de cada autor, pero siempre coincidirán en la convergencia tanto de lo individual como lo colectivo, lo privado y lo público, contextos indispensables en la vida de las personas. En la investigación de Urzúa, A. y Caqueo-Urizar, A. (Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto, 2012) concluyen de sus investigaciones de múltiples definiciones sobre calidad de vida que todas concuerdan en ser subjetivas por lo cual la calificación que se le asigna a cada aspecto es diferente en cada persona y su valor puede cambiar en el transcurso de la vida.

### **Satisfacción de necesidades**

En un seminario internacional auspiciado por la Conferencia de Mercado y Desarrollo de las Naciones Unidas-conocida por sus siglas en inglés UNCTAD-y por el Programa de Medioambiente de las Naciones Unidas, realizado en México, en 1974, es donde aparece por primera vez el criterio de “necesidades humanas básicas” enmarcándolas en el desarrollo del ser humano como individuo (Puig, Sabater, & Rodríguez , 2012). Surge entonces la inquietud de lo que es la necesidad, para Rodríguez, A. en su libro “Nuevos aportes a la satisfacción de necesidades desde la Psicología Social Crítica” (2001) la necesidad es un producto cultural cuya noción tiene un carácter histórico-social que varía en el tiempo y con la formación social.

Cualquier autor que se enfoque en analizar a las necesidades humanas referenciará, sin lugar a dudas, a Manfred Max-Neef, economista chileno, que ha desarrollado un estudio más profundo sobre las mismas, del cual se destaca el hecho de que la noción de necesidad remite a una doble significación, como carencia y como potencia, privación y capacidad, mencionado en (Rodríguez Á. , 2001). Max-Neef señala además que:

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones (trade-offs) son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades (1998, pág. 41)

Esto significa que para todas las necesidades existen satisfactores, cuya relación equivale a la de los medios con los fines (Rodríguez Á. , 2001). Si bien, las necesidades pueden ser similares para todos, la forma de cubrirlas siempre variará de acuerdo a la persona, su comunidad y su entorno en general, formando distintos satisfactores, estos satisfactores son definidos por Ian Gough en base al trabajo de Mario Kamenetzky como todo objeto, actividad y relación que satisface nuestras necesidades (2007, pág. 188). Lo cual genera la conclusión de que las necesidades y sus satisfactores están “definidas a partir de un doble contexto: 1) el económico y 2) el cultural-simbólico” (Rodríguez Á. , 2001). En base a esto, Max Neef agrupa a las necesidades de la siguiente manera:

Las necesidades humanas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura..(“...”), se combinan dos criterios posibles de desagregación: según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye por una parte las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. Ambas categorías de necesidades pueden combinarse. (1998, pág. 41)

Es importante resaltar lo mencionado por Max-Neef y señalado en el documento de Rodríguez, A., donde se dice que (“..”) un satisfactor puede contribuir

simultáneamente a la satisfacción de diversas necesidades o, a la inversa, una necesidad puede requerir de diversos satisfactores para ser satisfecha” (2001, pág. 414).

Para el análisis de necesidades y los satisfactores que cada una requiere, Max-Neef desarrolló una matriz denominada “matriz de necesidades humanas”, la cual en las propias palabras de su autor “es ya familiar en muchos espacios de socialidad concretos, fuente de inspiración, que provoca respuestas creativas y que se ha convertido en un instrumento agudo de crítica de la situación vivida” (1998, pág. 15).

### **Productividad**

A nivel macro, al hablar de la productividad en su contexto más amplio se hace referencia a todos los factores que inciden en la productividad de un país o territorio, como son las políticas económicas y de empleo, el mercado de trabajo, las relaciones laborales, los procesos históricos y sociales del país, entre otros. Como se menciona en el documento “Dimensiones de Calidad para la formación profesional: vinculación con el contexto productivo y social” elaborado por el Ministerio de Trabajo de Argentina:

El mercado laboral ha sido objeto de fuertes transformaciones vinculadas a: cambios en la tecnología, que afectan maquinarias, equipos, herramientas e insumos; cambios en las formas de organización del trabajo y la producción, e; influencia de los procesos de globalización y regionalización de la economía. (2006).

Es así como, para las instituciones y empresas es importante tener claro el contexto productivo en el cual se desenvuelve tanto a nivel territorial, regional, nacional e incluso internacional, lo cual incidirá en la productividad de las mismas.

La productividad dentro de las empresas o instituciones es uno de los aspectos más importantes, por no decir el principal, en el desarrollo, mantenimiento y

crecimiento de las mismas. A más productividad más producción y por ende mayores beneficios para los trabajadores. Como señala García, S. en su publicación titulada “Satisfacción laboral y productividad: su interrelación” (2013), al analizar la relación entre la productividad y la satisfacción laboral, “se han realizado estudios que plantean que es la productividad la que conduce a la satisfacción laboral y no a la inversa” (García, 2013, pág. 10).

Al enfocarnos en la productividad al nivel de la empresa, destaca la siguiente definición:

La productividad es la relación existente entre el resultado final-productivo o de servicio-de una entidad y los recursos que se han utilizado para lograr dichos resultados, teniendo por tanto una estrecha relación con la eficiencia y la eficacia cotidianas de la empresa y, como resultante de las mismas, con su efectividad. (García, 2013)

Los factores vinculados con la productividad del trabajo son diferentes, se pueden agrupar en: factores técnico materiales y factores económicos sociales. Los primeros son los vinculados al desarrollo de los medios de trabajo y su utilización más adecuada, mientras que los segundos son los que tienen que ver con la motivación, la calificación y la utilización de los recursos humanos. (García, 2013).

### **Vida laboral**

“La vida de la mayor parte de las personas gira principalmente en torno al trabajo” (Infante, 2000). Esto es lo que se abordara como vida laboral, identificando sus tipos, factores elementales y las actitudes que las personas vinculadas al trabajo tienen frente al mismo.

En la vida laboral se pueden distinguir dos tipos: 1) “vida laboral activa” la cual es la que desarrollan las personas que forman parte de la población económicamente activa (PEA) definida por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

como “ la población que está conformada por las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no laboraron, pero tuvieron empleo (ocupados), o bien, aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados)” (2014). 2) “Vida laboral inactiva”: presente en las personas que forman parte de la población inactiva que de acuerdo al INEC “son todas las personas de 10 años y más, no clasificadas como ocupadas o desocupadas durante la semana de referencia, como rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros” (2014).

**Los factores determinantes** de la vida laboral serán agrupados en 3 aspectos: **1)** desempeño laboral el cual de acuerdo a Stoner (1996) “son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser complementada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo” (Terán & Irlanda, 2011). 2) relaciones laborales, y; 3) Asistencia.

Las relaciones laborales son aquellas que el trabajador mantiene a diario con quienes desarrolla sus actividades laborales. Este término “hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo” (Trebilcock, 2010). Estas relaciones se dan en distintos niveles, a saber: 1) con sus Superiores; 2) con sus compañeros de trabajo y 3) con subordinados (en caso de que existan).

La asistencia, el acudir o no acudir al sitio de trabajo, es el tercer factor considerado dentro de la vida laboral. La ausencia del trabajo es definida como “el tiempo de trabajo perdido en el seno de la actividad laboral, y que está siempre presente en todas las empresas con su carácter cíclico, afectando así seriamente a la producción y al clima laboral de la empresa” (Díaz, Arroyo, & Rodríguez ,

1999). Sin embargo, hay que diferenciar las ausencias al trabajo por razones justificadas reconocidas como “ausentismo” que hace alusión a

La no presencia en el trabajo ‘de derecho’ que está protegida por la ley y recogida en el convenio colectivo de la empresa (accidentes de trabajo, enfermedades, permisos) y que supone un acto involuntario del empleado, porque en ninguno de los conceptos que engloba este término, salvo las vacaciones o permisos varios se puede prever con claridad los factores que ocasionan las conductas de ausencia” (1999).

Las horas de ausencia al trabajo no justificadas, por otra parte, se conocen como “Absentismo”, “al hablar de absentismo laboral, nos estamos refiriendo a un acto voluntario y evitable, como resultado de la decisión del individuo que siente indiferencia ante las obligaciones diarias en el trabajo”. (1999) .

Otro aspecto que afecta a la asistencia laboral son los atrasos a la jornada laboral, los cuales, dependiendo del tiempo de diferencia de ingreso, retrasan la programación de trabajo del día.

Todos los aspectos mencionados dentro de la vida laboral, dependen en gran medida de las actitudes que tenga el trabajador frente al trabajo. Estas actitudes se han definido como: Implicancia con el trabajo y Satisfacción laboral. La primera, la implicancia hace referencia al grado en que una persona se identifica con su trabajo o hasta qué punto el trabajo es central o importante para su identidad (López-Araujo, Osca, & Peiró, 2007), abarca el grado de identidad y compromiso que la persona tiene hacia la empresa. Lodhal y Kejner (como se citó en (López-Araujo, Osca, & Peiró, 2007)), mencionan que:

La implicancia con el trabajo consta de tres dimensiones: La primera se corresponde con la identificación psicológica hacia el trabajo y refleja la importancia que el sujeto atribuye al trabajo y hasta qué punto lo considera un elemento central en su vida. La segunda dimensión expresa lo que denominan contingencias

desempeño autoestima, y se refiere al grado en que el desempeño en el trabajo afecta a la autoestima del sujeto. Por último, la tercera, vincula la implicación con el trabajo con los sentimientos de deber y obligación hacia el trabajo, y refleja la pérdida de interés por el trabajo al tratarse de una obligación más a cumplir. (pág. 82).

La satisfacción laboral es definida por Locke (1976) como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. (Chiang & Krausse, 2009) “Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción laboral, se encuentran: “la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipo de trabajo, las condiciones de trabajo inmediatas. Además, factores claves que giran alrededor de la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa” (2009).

### **Hipótesis**

La vida familiar incide significativamente en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de Calzado Escolar de la Empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.

### **Señalamiento de las variables**

**Variable Independiente:** Vida familiar

**Variable Dependiente:** Vida laboral.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### Enfoque de la Investigación

La presente investigación se encuadra en el enfoque de investigación científica “Mixto”. Una clara definición de este método de investigación es la desarrollada por Hernández y Mendoza (2008), que se encuentra en el libro de Metodología de Investigación de Hernández, Fernández y Baptista (2010), que dice lo siguiente:

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. (2010, pág. 546).

Este enfoque, la combinación del método cuantitativo y cualitativo, permite tener un criterio y análisis más amplio del problema de investigación. Ya que, como lo dicen Hiebert y Grouws (2007): “ninguno (de estos tipos de estudio) es suficiente; ambos son necesarios” (Castro & Godino, 2011). Aunque este enfoque ha sido bastante criticado, en los últimos años ha tenido gran auge en las investigaciones científicas, ya que entre las múltiples ventajas que presenta, se puede destacar los razonamientos desarrollados por Collins, Onwuegbuzie y Sutton (2006) divididos en cuatro puntos: 1) “Enriquecimiento de la muestra (al mezclar enfoques se mejora)”; 2) “Mayor fidelidad del instrumento (certificando que éste sea adecuado y útil, así como que se mejoren las herramientas disponibles); 3) Integridad del tratamiento o intervención (asegurando su confiabilidad)”, y; 4) Optimizar significados (facilitando mayor perspectiva de



los datos, consolidando interpretaciones y la utilidad de los descubrimientos)”. (Hernández , Fernández , & Baptista, 2010, pág. 550).

No obstante, es necesario recalcar que si bien el enfoque investigativo del presente estudio es mixto, tendrá una mayor presencia del enfoque cualitativo. Como lo mencionan Hernández, Fernández y Sampieri (2010, pág. 546) parafraseando a Johnson (2006), el enfoque mixto es “un continuo en donde se mezclan los enfoques cuantitativo y cualitativo, centrándose más en uno de éstos o dándoles el mismo peso”. El predominio del enfoque cualitativo se da debido a que, el mismo “postula que la realidad se define a través de las interpretaciones de los participantes en la investigación respecto de sus propias realidades” (Hernández , Fernández , & Baptista, 2010, pág. 9), además permite que “el investigador se introduzca en las experiencias de los participantes y construya el conocimiento, siempre consciente del fenómeno estudiado. Así, en el centro de la investigación está situada la diversidad de ideología y cualidades únicas de los individuos” (2010, pág. 10).

Por todo lo mencionado, se considera al enfoque mixto como el más acertado para el desarrollo de esta investigación, permitiendo no sólo generar datos numéricos sino además una interpretación de los mismos que facilita una comprensión de la realidad estudiada.

### **Modalidad Básica de la Investigación**

La modalidad básica de la investigación hace referencia a la forma en que se van a recopilar los datos necesarios para el desarrollo del estudio. En esta investigación se aplicará dos modalidades específicas:

#### **Investigación de Campo**

De acuerdo con Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 95) la investigación de campo es:

El estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen. En esta modalidad el investigador toma contacto en

forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.

Una definición similar en la que sobresale el enfoque cualitativo de la investigación, la proporciona Arias, F. (2006), quien señala que la investigación de campo es:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

En el presente estudio, el investigador se relacionará con los trabajadores de mano de obra directa de la planta de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial para conocer la influencia de su vida familiar en su vida laboral.

Dentro de la investigación de campo existen varias técnicas para obtener la información o “diseños” como los llama Sabino (2000), mencionado en el libro de Arias (2006); estos diseños son: 1) “encuesta”, 2) “panel”, 3) “estudio de facto”, y 4) “ex post facto”. En la presente investigación se aplicará una encuesta a la muestra seleccionada de la población señalada, en la misma los involucrados deberán responder preguntas relacionadas con las variables de estudio. Con esta información se podrá comprobar la hipótesis planteada y definir conclusiones y recomendaciones.

La investigación de campo es la más adecuada debido a que permite una relación directa con las personas objeto de estudio, facilitando la obtención de información veraz y precisa con el uso de encuestas que le dan anonimato y por ende tranquilidad a la persona encuestada, que generalmente tiene recelo de hablar sobre la situación real de su familia.

### **Investigación documental-bibliográfica**

Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 95) definen a la investigación documental-bibliográfica como aquella que:

Tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).

Ekman (1989), establece las etapas de esta modalidad investigativa cuando señala que es “el proceso dinámico que consiste esencialmente en la recogida, clasificación, recuperación y distribución de la información” (Rodríguez & Valldeoriola, 2001, pág. 19). La trascendencia de la investigación bibliográfica-documental radica en lo señalado por Latorre, Rincón y Arnal (2003): “esta revisión de la literatura permite al investigador establecer la importancia del estudio que pretende desarrollar y, posteriormente, comparar sus resultados con los de otros estudios similares” (2001, pág. 18).

Otro aspecto que favorece su uso en el presente estudio es lo sugerido por Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 95) cuando indican que: “su aplicación se recomienda especialmente en estudios sociales comparados de diferentes modelos, tendencias o realidades socioculturales”.

Las investigaciones generadas sobre la temática a estudiar, se vuelven una guía que permite comprender de forma más amplia y clara la problemática, orientan al investigador sobre los aspectos a considerar que se vuelven claves en el conocimiento y entendimiento de la realidad. Esto hace de la investigación bibliográfica documental, un punto clave en este estudio.

### **Nivel o tipo de Investigación**

“El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (Arias F. G., 2006, pág. 23). Cuatro son los niveles que deben ser considerados dentro de la metodología de investigación: 1)

“Exploratorio”, 2) “Descriptivo”, 3) “Asociación de variables”, y; 4) “Explicativo”. (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010, pág. 97). La presente investigación se centrará en los siguientes niveles:

### **Descriptivo**

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010, pág. 80) la investigación descriptiva “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. De allí su ubicación como nivel descriptivo. Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 97) destacan las siguientes características de este nivel investigativo: “permite predicciones rudimentarias”, “de medición precisa”, “requiere de conocimiento suficiente”, y “muchas investigaciones de este nivel tienen interés de acción social”. Señalan también entre sus objetivos: “comparar entre dos o más fenómenos, situaciones o estructuras”, “clasificar elementos y estructuras, modelos de comportamiento, según ciertos criterios”, “caracterizar una comunidad” y, “distribuir datos variables considerados aisladamente”.

Arias (2006, pág. 24) menciona que “los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. En vista de que este nivel de investigación describe y categoriza los aspectos de las variables a investigar, en el presente estudio se considera como un primer nivel investigativo.

Al tener el nivel de investigación descriptivo una orientación a la acción social y centrarse en la descripción de grupos, se determina como el tipo de investigación preciso para esta investigación que tiene como objeto la relación de la vida familiar con la vida laboral de los trabajadores.

### **Asociación de variables**

El nivel de asociación de variables o correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010,

pág. 81). “En estos estudios primero se miden las variables, y luego mediante pruebas de hipótesis relacionales, y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (Arias F. G., 2006, pág. 25). De acuerdo a Hernández, Fernández, y Baptista (2010, pág. 82):

La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intenta predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas.

En este nivel de investigación, se realizará entonces la respectiva comprobación de hipótesis para determinar la correlación entre la vida familiar y la vida laboral. “La correlación puede ser positiva o negativa. Si es positiva, significa que sujetos con valores altos en una variable tendrán también a mostrar valores elevados en la otra variable... Si es negativa significa que sujetos con valores elevados en una variable tenderán a mostrar valores bajos en la otra variable” (2010, pág. 82). Puede darse el caso de que no exista una correlación entre las variables, “ello nos indica que éstas fluctúan sin seguir un patrón sistemático entre sí” (2010, pág. 82).

Finalmente, “si dos variables están correlacionadas y se conoce la magnitud de la asociación, se tienen bases para predecir, con mayor o menor exactitud, el valor aproximado que tendrá un grupo de personas en una variable, al saber qué valor tienen en la otra” (2010, pág. 82).

La determinación de la correlación de las variables de investigación permitirá entonces, establecer el grado de influencia de la vida familiar en la vida laboral del grupo a ser estudiado, facilitando la comprobación de la hipótesis planteada.

## **Población y Muestra**

## **Población**

Selltiz (1980) conceptualiza a la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (2010, pág. 174). De acuerdo a Morles (1994) la población se refiere también “al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación.” (Arias F. , 1999). El investigador debe situar claramente a la población “en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (2010).

En la presente investigación la población está constituida por los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho industrial de la ciudad de Ambato. Se consideró a la población de esta planta de producción, ya que tiene el mayor número de trabajadores y en ella se representan todos los aspectos a ser investigados. Debido a la naturaleza del presente estudio, se ha considerado como el principal aspecto de filtro de la población el estado civil. Es decir, se tomará en cuenta a aquellas personas que están casadas o en unión libre. Esta población está distribuida por secciones de la planta, de la siguiente manera:

**Tabla 1.** Distribución de la población de la planta de calzado escolar

<b>Sección</b>	<b>N° de trabajadores de M.O.D. (Casados o en U.L.)</b>
Aparado	144
Troquelado	49
Montaje	99
<b>Población total</b>	<b>292</b>

**Fuente:** Indicadores de Población de Plasticaucho Industrial

**Autor:** Paredes, R. (2016)

## **Muestra**

Sierra Bravo (2003) define a la muestra como:

Una parte de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del

conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo investigado. (2001, pág. 29)

La muestra o “subgrupo de la población” (2010) debe reunir las siguientes características: “ser confiable”, “ser representativa”, “ofrecer la ventaja de ser la más práctica, más económica y la más eficiente en su aplicación” (2010, pág. 98).

Debido a la magnitud de la población a estudiar, se ha visto necesario el realizar un proceso muestral, para el cual se aplicará la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Z^2 \times p \times q + Ne^2}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

Z= grado de confiabilidad=1,96

p= probabilidad de éxito= 0,5

q=probabilidad de fracaso=0,5

N=población

e=error de muestreo=5%=0,05

Reemplazando los datos tenemos:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 292}{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 + 292(0,05)^2}$$

$$n = \frac{280,4368}{1,6904}$$

$$n = 165,899668 = \mathbf{166 \text{ trabajadores}}$$

Esta muestra de 166 trabajadores de mano de obra directa (MOD) casados o en unión libre de la planta de calzado escolar, serán sometidos a su vez a un muestreo probabilístico estratificado, el cual es definido por Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 100) como aquel que “consiste en dividir al universo en estratos, zonas o grupos más o menos homogéneos, para luego tomar la muestra de cada estrato..”. Con esto se busca que pueda existir una equilibrada distribución de acuerdo a la población que existe en cada sección de la planta de producción.

Los elemento de la población, fueron divididos por secciones de las cuales se obtendrá la respectiva muestra aplicando un factor proporcional, el cual se calcula de la siguiente manera:

$$fp = \frac{n}{N}$$

Dónde:

n= tamaño muestral

N=total de la población

Reemplazando, se tiene:

$$fp = \frac{166}{292}$$

$$fp = 0,56849$$

Cálculo de la muestra por conglomerados:

**Tabla 2.** Cálculo de muestra por Conglomerados

Sección	N° de trabajadores de M.O.D. (Casados o en U.L.)	fp	fm	Tamaño Muestral
Aparado	144	0,56849	81,86301	82
Troquelado	49	0,56849	27,85616	28
Montaje	99	0,56849	56,28082	56
<b>Total</b>	292		166	166

Fuente: Investigación Bibliográfica



**Autor:** Paredes, R. (2015)

Una vez calculada la muestra, se procederá a seleccionar a los elementos muestrales, trabajadores de MOD casados o en unión libre, a través de un muestreo al azar simple donde “todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Dicha probabilidad, conocida previamente, es distinta de cero y uno” (Arias F. , 1999).

Es así como, del listado de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de calzado escolar, una vez filtrados aquellos que son casados o en unión libre, y ubicados por secciones, serán seleccionados indistintamente al azar hasta cubrir el tamaño muestral.

### **Operacionalización de variables**

De acuerdo a Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 108) la operacionalización de variables es:

Un procedimiento por el cual se pasa del plano abstracto de la investigación (marco teórico) a un plano operativo, traduciendo cada variable de la hipótesis a manifestaciones directamente observables y medibles, en el contexto en que se ubica el objeto de estudio, de manera que oriente la recolección de información.

La operacionalización de las variables se la realiza en una matriz, para el desarrollo de la cual, de acuerdo a Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 108), se siguen los siguientes pasos: 1) “Del marco teórico se deriva la conceptualización de la variable, la cual se escribe en la primera columna de la matriz”, 2) en la segunda columna se ubica las “dimensiones o subdivisiones” en respuesta a la pregunta “¿cuáles son las dimensiones esenciales de la variable conceptualizada?”, 3) “para cada dimensión se determinan indicadores, es decir, elementos directamente observables y medibles..”, 4) “por cada indicador se formulan ítems básicos, que servirán de referencias empíricas para diseñar los elementos de recolección de información”, 5) “en la cuarta columna se recomienda fijar las técnicas de recolección de información”, y; 6) “en la quinta

columna se indican los instrumentos de recolección de acuerdo con la técnica antes determinada”.

El operacionalizar las variables es primordial, ya que esto permite tener claro todos los aspectos que se van a abordar dentro de las técnicas de investigación de campo que se utilicen. Un correcto y claro planteamiento de los indicadores y sus ítems permitirá mantener el horizonte de la investigación sin correr riesgo de que se disperse la información o se obtenga datos innecesarios. En esta investigación, las variables se operacionalizarán de la siguiente manera:

**Cuadro 1.** Operacionalización de la variable independiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos
<p><b>Vida Familiar</b>                      todos los aspectos que se desarrollan dentro de la familia. La dinámica que se da entre los miembros de la familia de acuerdo al <u>ciclo</u> en el que ésta se encuentra, la relación que existe dentro de este <u>sistema</u> entre sus subsistemas (conyugal, parental, fraterno) sus conflictos y problemas, su <u>proceso</u> de desarrollo con elementos de comunicación, roles y reglas.</p>	Ciclo	Tipo de familia	¿A qué tipo de familia pertenece la suya?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
	Sistema	Subsistema conyugal	Priorice los 3 problemas más comunes con su pareja	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
		Subsistema parental	¿Cómo actúan usted y su pareja ante las situaciones conflictivas que se presentan con sus hijos?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
		Subsistema fraterno	¿Cómo calificaría la relación con sus hijos?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
	Proceso	Comunicación	¿Conversa con su pareja sobre las cosas que le desagradan de él o ella?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
		Roles	En su casa ¿Quién o quiénes se encargan de las tareas domésticas?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
		Reglas	¿Con qué frecuencia les ordena a sus hijos lo que deben hacer (les pone reglas) y ellos lo cumplen?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

**Cuadro 2.** Operacionalización de la variable dependiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos
<p><b>Vida laboral</b></p> <p>. Comprende el sistema donde se desenvuelve la persona como trabajador, identificando sus tipos, <u>factores determinantes</u> y las <u>actitudes</u> que las personas vinculadas al trabajo tienen frente al mismo.</p>	Actitudes	Implicancia	¿Le es sencillo hablar bien de la empresa con otras personas?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
		Satisfacción	¿Existe comprensión por parte de sus superiores cuando tiene problemas familiares?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
	Factores Determinantes	Desempeño	¿Ha tenido llamados de atención de la línea de supervisión por su desempeño laboral (cumplimiento estándar diario) en sus últimos seis meses?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
		Relaciones laborales	¿Ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos seis meses?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
		Asistencia	¿Cuántas veces ha faltado al trabajo los últimos seis meses?	Encuesta aplicada a los trabajadores MOD de la planta de producción de Calzado Escolar	Cuestionario estructurado (Anexo 1)
			¿Con qué frecuencia sus faltas han sido por problemas familiares?		

**Elaborado por:** Paredes, R. (20

## **Plan de Recolección de Información**

Para Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 114) el plan de recolección de información “contempla las estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo al enfoque escogido”. Para definir el plan de recolección de información se dará respuesta a las siguientes preguntas:

**1) ¿Qué? :** La presente investigación está enfocada en estudiar la influencia de la vida familiar en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.

**2) ¿Para qué?:** Esta investigación se realizará para cumplir con su objetivo general que es:

Determinar la influencia de la vida familiar en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato.

**3) ¿De qué personas u objetos?:** La investigación tendrá como elementos de investigación a los trabajadores de mano de obra directa, casados o en unión libre, de la planta de producción de calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato.

**4) ¿Sobre qué aspectos?:** La recolección de información se realizará para obtener datos sobre la influencia de la vida familiar en la vida laboral.

**5) ¿Quién o quiénes?:** El desarrollo de la investigación será de responsabilidad exclusiva de la investigadora. En el transcurso de la investigación de campo se considerará el apoyo esporádico del personal de Recursos Humanos de la empresa Plasticaucho Industrial.

**6) ¿Cuándo?:** El desarrollo de la investigación de campo se realizará durante el mes de febrero del 2015.

7) **¿Dónde?:** El lugar donde se realizará la investigación de campo serán las instalaciones de la empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.

8) **¿Cuántas veces?:** La presente investigación es de carácter transeccional, es decir se realizará por una sola vez en un momento de tiempo determinado.

9) **¿Cómo?:** Para la obtención de información que permita comprobar la hipótesis planteada, se realizará por medio de la aplicación de la técnica de encuesta. Esta técnica ha sido seleccionada, por ser la más apropiada para muestras grandes, que permite obtener información clara, oportuna y veraz de manera rápida y con menos costos.

10) **¿Con qué?** El instrumento a utilizar en la aplicación de las encuestas será el cuestionario estructurado en el cual se presentará tanto preguntas cerradas como abiertas, siendo las primeras las de mayor uso por ser más prácticas y de fácil tabulación.

El cuestionario a ser aplicado deberá cubrir todos los aspectos relevantes de las variables a investigar; además tiene que reunir las características de veracidad y confiabilidad, aspectos primordiales para que la investigación sea efectiva.

### **Plan de Procesamiento de la Información**

El modelo de plan de procesamiento de la información a utilizar es el definido por Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 125), en el cual se consideran los siguientes aspectos, mediante los cuales se transformará los datos recogidos:

1) **Revisión crítica de la información recogida:** consiste en revisar la información recopilada y eliminar aquella que no sea de utilidad, que pueda ser contradictoria, incompleta o no sea pertinente para la investigación.

2) **Repetición de la recolección:** se realizará únicamente en aquellos casos que se considere existan fallas de contestación.

**3) Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis:** se realizará los cuadros que sean necesarios para el análisis de datos, que pueden ser de una sola variable o de cruces de variables.

Herrera, Medina y Naranjo (2010, pág. 125) toman como modelo de presentación de datos el desarrollado por Ezequiel Ander-Egg (1984), quien “considera cuatro procedimientos distintos”: 1) “representación escrita”, 2) “representación semitabular”, 3) “representación tabular”, y 4) “representación gráfica”.

En la presente investigación se utilizará tres de los procedimientos mencionados:

**a) Representación escrita:** Se aplicará cuando los datos no sean numerosos, y refieran información puntual y específica.

**b) Representación tabular:** Se utilizará cuando se requiera ordenar los datos numéricos en filas y columnas, según sus tipos y características.

**c) Representación gráfica:** Se realizará gráficos de forma sencilla, que se adapten al tipo de variable presentada, que reflejen con exactitud los datos y que puedan ser de fácil comprensión de parte del lector.

La tabulación de datos, el análisis de variables y representaciones gráficas se realizará en el programa de Microsoft Office, Excel.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### Análisis e interpretación de Resultados

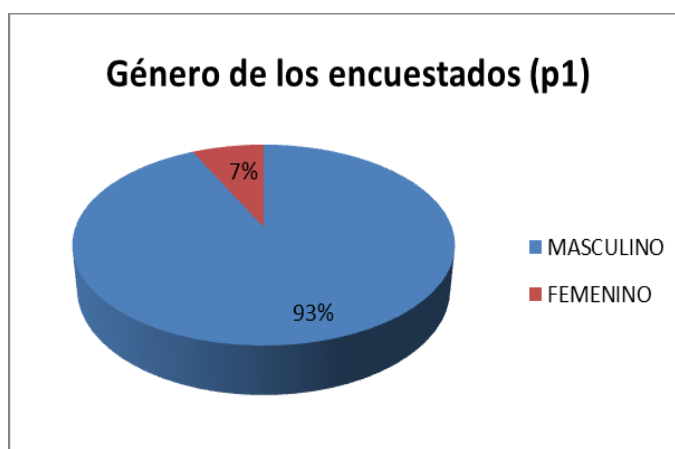
#### Género de los encuestados

**Tabla 3.** Género de los encuestados (p1)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	154	92,77%
FEMENINO	12	7,23%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 5.** Género de los encuestados (p1)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

#### Interpretación

Al ser los trabajadores de mano de obra directa, en su mayoría de género masculino, se mantiene esta característica en quienes conformaron la muestra encuestada, esto debido a la naturaleza de los procesos productivos, los cuales exigen fuerza física en su diario desarrollo.



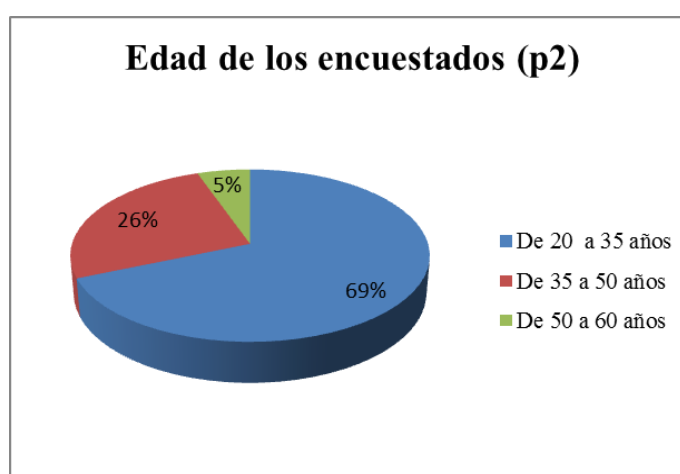
## Edad de los encuestados.

**Tabla 4.** Edad de los encuestados (p2)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 20 a 35 años	114	68,67%
De 35 a 50 años	43	25,90%
De 50 a 60 años	9	5,42%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 6.** Edad de los encuestados (p2)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

La edad de los encuestados se encuentra distribuida en los grupos de 20 a 35 años con 114 personas, en un 69%, seguida del grupo de 35 a 50 años con 43 personas en un 26%, teniendo en menor cantidad al grupo de 50 a 60 años de 9 personas con un 5%.

## Interpretación

Se mantiene una población considerada joven, en edades de 20 a 35 años, siendo una tendencia en los procesos de selección el contratar a personas de edades juveniles que tengan más fuerza y energía para las actividades laborales.

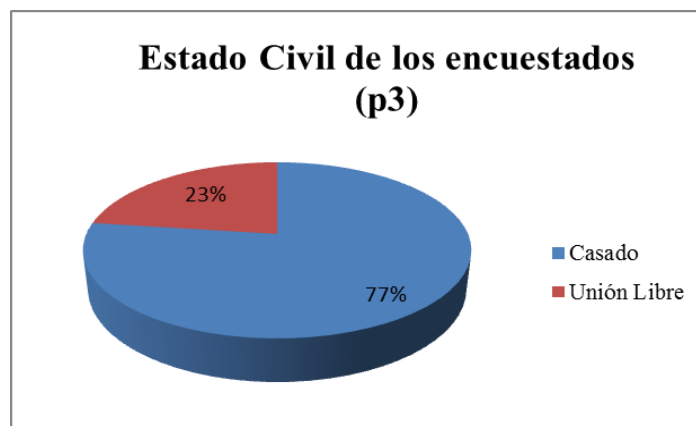
## Estado Civil de los encuestados (p3)

**Tabla 5.** Estado Civil de los encuestados (p3)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casado	128	77,11%
Unión Libre	38	22,89%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 7.** Estado Civil de los encuestados (p3)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

En lo que se refiere al estado civil del personal de mano de obra directa encuestado, 128 trabajadores, es decir el 77% tienen estado civil Casado, frente a 38 que son el 23% que viven en unión libre con sus parejas.

## Interpretación

Una gran cantidad de trabajadores de mano de obra directa están casados, esto muestra la permanencia de la tradición de formar un hogar cumpliendo con este requisito legal y religioso, a pesar de existir en la sociedad actual un aumento de uniones libres.

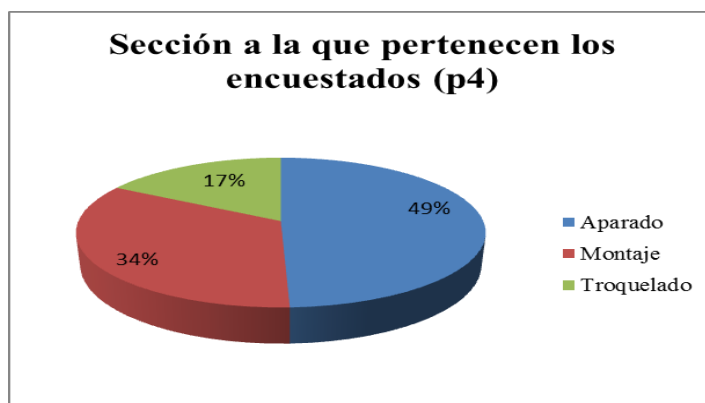
## Sección a la que pertenecen los encuestados (p4)

**Tabla 6.** Sección a la que pertenecen los encuestados (p4)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aparado	82	49,40%
Montaje	56	33,73%
Troquelado	28	16,87%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 8.** Sección a la que pertenecen los encuestados (p4)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

De los encuestados, 82 trabajadores, el 49% pertenece a la Sección de Aparado, 56 trabajadores, el 34% de la Sección de Montaje y 28 trabajadores son el 17% que pertenece a la Sección de Troquelado.

## Interpretación

De acuerdo a la distribución estratificada de la muestra, realizada previamente el área de Aparado es la que tiene un mayor número de trabajadores ya que el proceso productivo que se realiza en esta sección es artesanal, lo cual requiere de más mano de obra.

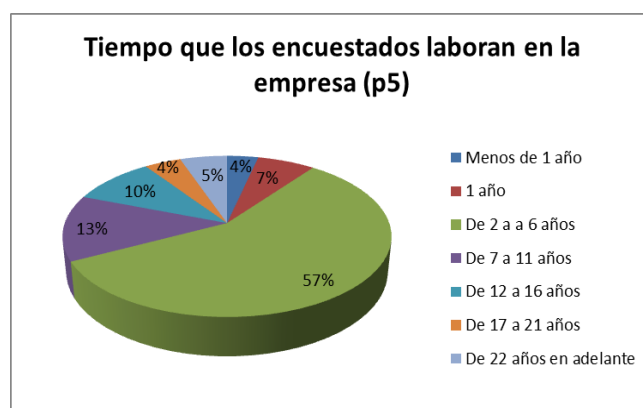
## Tiempo que los encuestados laboran en la empresa (p5)

**Tabla 7.** Tiempo que los encuestados laboran en la empresa (p5)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	6	3,61%
1 año	11	6,63%
De 2 a 6 años	95	57,23%
De 7 a 11 años	22	13,25%
De 12 a 16 años	16	9,64%
De 17 a 21 años	7	4,22%
De 22 años en adelante	9	5,42%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 9.** Tiempo que los encuestados laboran en la empresa (p5)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

Del total de encuestados trabajan en la empresa de 2 a 6 años en un 57% (95), les siguen quienes llevan de 7 a 11 años en un 13% (22), de 12 a 16 años con el 10% (16), quienes trabajan un año con el 7% (11), quienes trabajan de 22 años en adelante en un 5% (9), de 17 a 21 años (7) y menos de un año (6) en un 4%.

## Interpretación

Al tener un mayor número de encuestados trabajando en la empresa de 2 a 6 años, se interpreta que existe una estabilidad laboral la cual se refuerza al identificar trabajadores de hasta 22 años o más de labores.

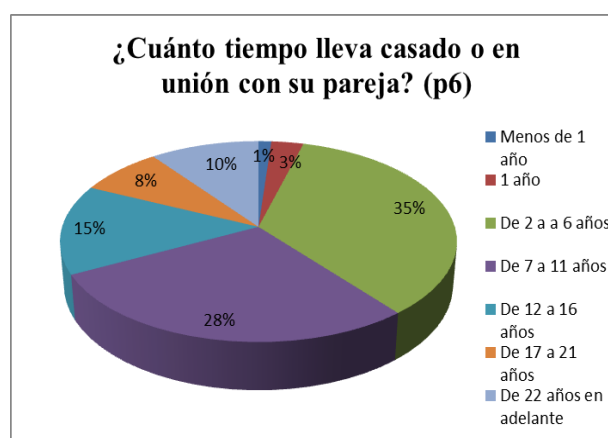
## ¿Cuánto tiempo lleva casado o en unión con su pareja?

**Tabla 8.** ¿Cuánto tiempo lleva casado o en unión con su pareja? (p6)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	2	1,20%
1 año	5	3,01%
De 2 a 6 años	58	34,94%
De 7 a 11 años	47	28,31%
De 12 a 16 años	24	14,46%
De 17 a 21 años	13	7,83%
De 22 años en adelante	17	10,24%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 10.** ¿Cuánto tiempo lleva casado o en unión con su pareja? (p6)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

Del personal encuestado 58 llevan en un 35% casado o en unión de 2 a 6 años, 47 de 7 a 11 años con el 28%, 24 de 12 a 16 años en un 15%, 17 de 22 años en adelante con un 10%, y en menor cantidad de 17 a 21 años en el 8%, un año el 3% y menos de un año con el 1%.

### Interpretación

Un alto porcentaje de trabajadores lleva casado o en unión libre con su pareja de 2 a 6 años, lo que muestra que la mayoría tienen un subsistema conyugal significativamente estable.

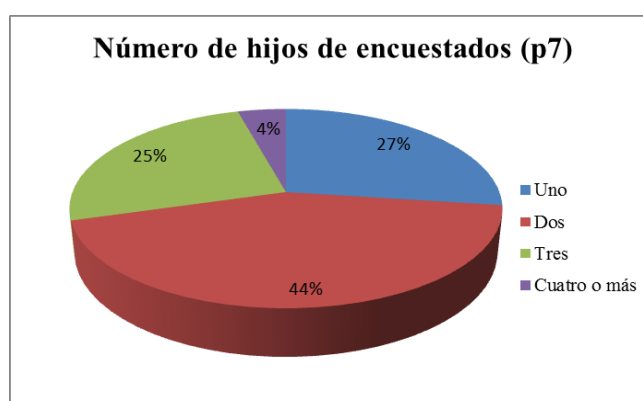
### Número de hijos de los encuestados

**Tabla 9.** Número de hijos de los encuestados (p7)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Uno	45	27,11%
Dos	72	43,37%
Tres	42	25,30%
Cuatro o más	7	4,22%
Ninguno	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 11.** Número de hijos de encuestados (p7)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### **Análisis**

En la investigación realizada 72 encuestados, el 44% tienen un promedio de dos hijos, 45 encuestados, el 27% tienen un hijo, 42 encuestados, el 25% tres hijos y apenas 7 que son el 4% tienen cuatro hijos o más.

### **Interpretación**

El promedio de hijos en las familias de los trabajadores encuestados es de dos hijos, un mínimo porcentaje tienen más de 4 hijos. Esta es una constante en la sociedad actual donde tener más hijos resulta difícil tanto para la crianza como para la economía del hogar.

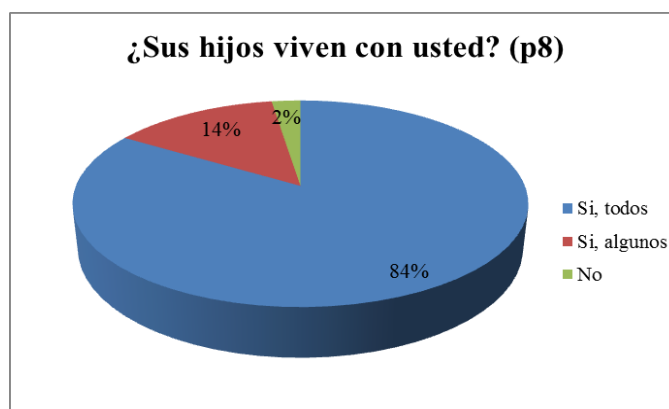
### **¿Sus hijos viven con usted?**

**Tabla 10.** ¿Sus hijos viven con usted? (p8)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí, todos	139	83,73%
Sí, algunos	23	13,86%
No	4	2,41%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 12.** ¿Sus hijos viven con usted? (p8)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar

## Análisis

Del personal de mano de obra directa encuestado la mayoría (139) viven con todos sus hijos en un 84%, el 14% de los encuestados (23) señala vivir con algunos de sus hijos y el 2% (4) indica que no vive con sus hijos.

## Interpretación

La familia nuclear está completa en casi todos los casos de los encuestados, pocos son los que no viven con sus hijos, debido especialmente a que los mismos fueron concebidos antes de que formalicen la relación con sus actuales parejas.

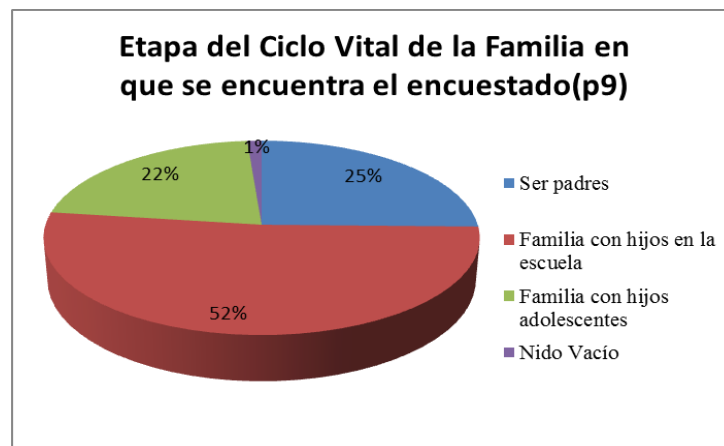
## Etapa del Ciclo vital de la familia en que se encuentran los encuestados.

**Tabla 11.** Etapa del Ciclo Vital de la Familia en que se encuentran los encuestados (p9)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ser padres	42	25,30%
Familia con hijos en la escuela	86	51,81%
Familia con hijos adolescentes	36	21,69%
Nido Vacío	2	1,20%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 13** Etapa del Ciclo Vital de la Familia en que se encuentran los encuestados (p9).

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar

### Análisis

El 52% (86 encuestados) se encuentran en la etapa de la Familia con hijos en la escuela, el 25% (42 encuestados) en la primera etapa de Ser Padres, el 22% (36 encuestados) en la etapa de la Familia con hijos adolescentes, y apenas el 1% (2 encuestados) se encuentra en la etapa del “Nido Vacío”.

### Interpretación

En base a los grupos de edad de los hijos de los encuestados se determinó la etapa del ciclo vital de la familia en que se encuentra, de donde se interpreta que algo más de la mitad de trabajadores se encuentran en la etapa de la familia con hijos en la escuela, es decir que tiene hijos pequeños, siendo en su mayoría padres jóvenes.



### ¿Conversa con su pareja sobre las cosas que le desagradan de él o ella? (p10)

Tabla 12. ¿Conversa con su pareja sobre las cosas que le desagradan de él o ella? (p10)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	46	27,71%
Casi siempre	28	16,87%
A veces	76	45,78%
Nunca	16	9,64%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



Gráfico 14. ¿Conversa con su pareja sobre las cosas que le desagradan de él o ella? (p10)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

En la investigación desarrollada el 46% de los encuestados (76) manifiesta que a veces conversa con su pareja sobre las cosas que le desagradan de él o ella, el 28% (46) lo hace siempre, el 17% (28) casi siempre y el 9% (16) nunca conversa con su pareja.

### Interpretación

El conversar con la pareja sobre las expectativas no cumplidas o insatisfacción con el otro son poco frecuentes, lo que demuestra que el diálogo es escaso y se evade topar temas que con el tiempo pueden afectar a la relación.

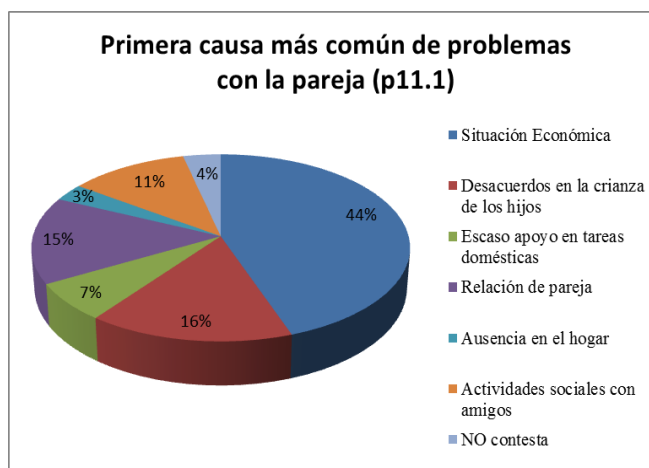
## Primera causa de problemas más común con la pareja.

**Tabla 13.** Primera causa más común de problemas con la pareja (p11.1)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Situación Económica	74	44,58%
Desacuerdos en la crianza de los hijos	26	15,66%
Escaso apoyo en tareas domésticas	11	6,63%
Relación de pareja	25	15,06%
Ausencia en el hogar	5	3,01%
Actividades sociales con amigos	19	11,45%
No contesta	6	3,61%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 15.** Primera causa más común de problemas con la pareja (p11.1)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

En la pregunta sobre las causas más comunes de problemas con la pareja, para 74 encuestados está la situación económica en primer lugar con un 44%, le siguen 26 encuestados con los desacuerdos en la crianza de los hijos con el 16%, para 25 encuestados la relación de pareja con el 15%, en 19 casos las actividades sociales con amigos el 11%, 11 hablan de escaso apoyo en tareas domésticas con el 7%, 5 están ausentes en el hogar con el 3% y 6 no contestaron con el 4%.

## Interpretación

En la primera causa de discusiones con la pareja, es decir la más común, la situación económica es el principal motivo lo cual sumado a la escasa comunicación muestra que no hay acuerdos en el manejo de los recursos económicos ni mucho menos un autocontrol en el uso de los mismos.

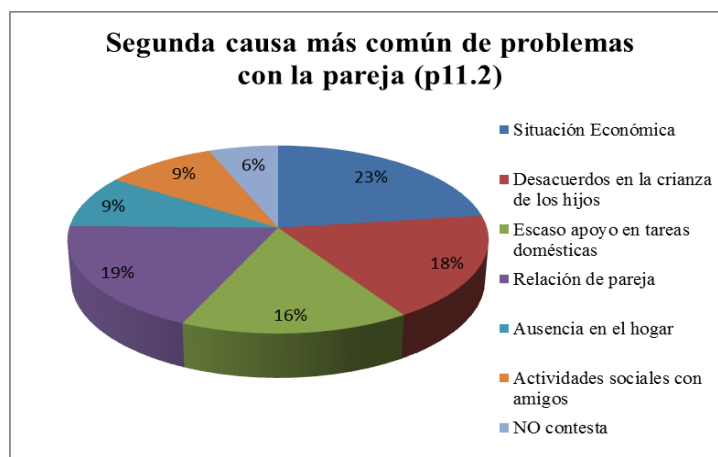
### Segunda causa de problemas más común con la pareja.

**Tabla 14.** Segunda causa más común de problemas (11.2)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Situación Económica	38	22,89%
Desacuerdos en la crianza de los hijos	30	18,07%
Escaso apoyo en tareas domésticas	26	15,66%
Relación de pareja	31	18,67%
Ausencia en el hogar	15	9,04%
Actividades sociales con amigos	16	9,64%
NO contesta	10	6,02%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 16.** Segunda causa más común de problemas con la pareja (p11.2)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

Como segunda opción de causa de problemas con la pareja está en primer lugar la situación económica con el 23% (38), la relación de pareja con el 19% (31), le sigue los desacuerdos en la crianza de los hijos en un 18% (30), el escaso apoyo

en las tareas domésticas con el 16% (26), la ausencia en el hogar (15) y las actividades sociales con los amigos (16) en un 9% respectivamente y el 6% (10) no contesta.

### Interpretación

Se mantiene la situación económica como una opción secundaria de problemas con la pareja, aparece aquí desacuerdos en la crianza de los hijos con un porcentaje más alto, pero con una mediana incidencia en las discusiones de la pareja.

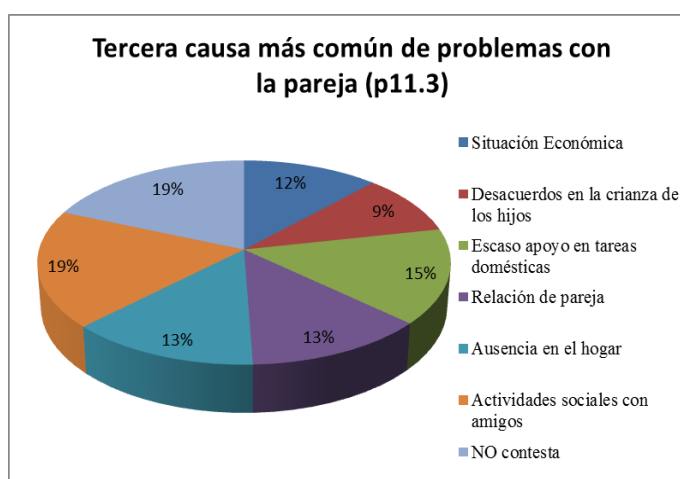
### Tercera causa más común de problemas con la pareja

**Tabla 15.** Tercera causa más común de problemas con la pareja (p11.3)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Situación Económica	20	12,05%
Desacuerdos en la crianza de los hijos	16	9,64%
Escaso apoyo en tareas domésticas	25	15,06%
Relación de pareja	21	12,65%
Ausencia en el hogar	22	13,25%
Actividades sociales con amigos	31	18,67%
NO contesta	31	18,67%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 17.** Tercera causa más común de problemas con la pareja (p11.3)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

En la tercera opción de la causa más común de problemas con la pareja, destaca las actividades sociales con amigos en un 19% (31), un alto número de encuestados no contestó con un 19% (31), el escaso apoyo en tareas domésticas en un 15%, la ausencia en el hogar y la relación de pareja en un 13% (25) cada uno, la situación económica en un 12% (20) y por último los desacuerdos en la crianza de los hijos en un 9% (16).

## Interpretación

Con una menor frecuencia se encuentra las actividades sociales con amigos como tercera causa de problemas de pareja, esto muestra que si bien no son muy comunes, existen trabajadores que gustan de pasar más tiempo con sus amistades que con su familia, razón por la cual se vuelve motivo de discusión con la pareja.

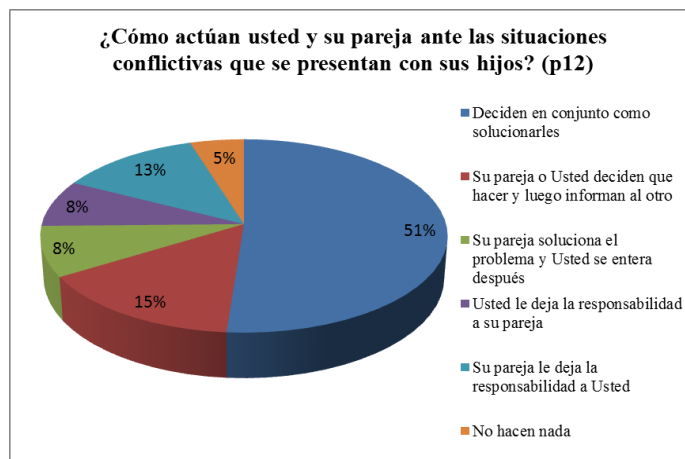
### ¿Cómo actúan usted y su pareja ante las situaciones conflictivas que se presentan con sus hijos?

**Tabla 16.** ¿Cómo actúan Usted y su pareja ante las situaciones conflictivas que se presentan con sus hijos? (p.12)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deciden en conjunto como solucionarles	85	51,20%
Su pareja o Usted deciden que hacer y luego informan al otro	25	15,06%
Su pareja soluciona el problema y Usted se entera después	14	8,43%
Usted le deja la responsabilidad a su pareja	13	7,83%
Su pareja le deja la responsabilidad a Usted	21	12,65%
No hacen nada	8	4,82%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 18.** ¿Cómo actúan Usted y su pareja ante las situaciones conflictivas que se presenta con sus hijos? (p.12)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### **Análisis**

A la pregunta referente sobre la forma de actuación frente a los problemas que se presentan con los hijos, 85 con el 51% dicen que deciden en conjunto como solucionarlos, 25 con el 15% indican que su pareja o él deciden que hacer y luego informan al otro, 21 le dejan la responsabilidad a él en un 13%, en 14 casos la pareja soluciona el problema y en 13 él le deja la responsabilidad en un 8%, 8 no hacen nada con el 5%.

### **Interpretación**

La mayoría de trabajadores de mano de obra directa señalan que ante las situaciones conflictivas con sus hijos deciden en conjunto con sus parejas como actuar, este parece ser un tema en el cual la comunicación está más abierta y logran llegar a acuerdos.

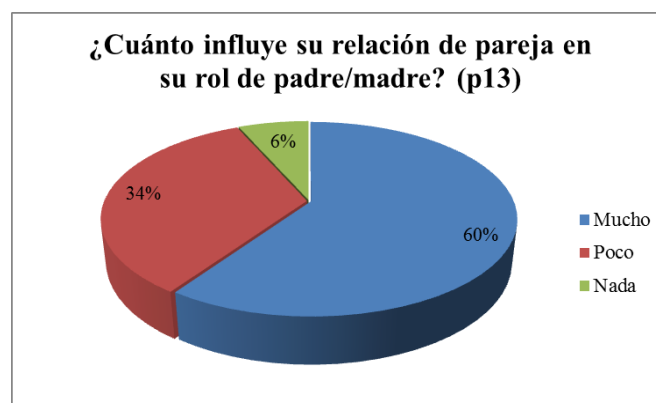
### ¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre?

**Tabla 17.** ¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre? (p13)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mucho	99	59,64%
Poco	56	33,73%
Nada	11	6,63%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 19.** ¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre? (p13)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

En la investigación realizada 99 encuestados con el 60% dice que su relación de pareja influye mucho a su rol de padre/madre, 56 con el 34% dice que influye poco y 11 con el 6% señalan que la relación de pareja no incide nada en su rol de padre/madre.

### Interpretación

Los trabajadores reconocen la influencia de su relación de pareja en su rol de padres, lo que los hace conscientes de que los problemas de pareja también afectan a los hijos.

## ¿Su pareja desempeña una actividad laboral?

**Tabla 18.** ¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	109	65,66%
NO	31	18,67%
RARA VEZ	26	15,66%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 20.** ¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

En la investigación desarrollada 109 encuestados con el 65% señala que su pareja desempeña una actividad laboral, 31 con el 19% dice que no trabaja y 26 con el 16% indica que su pareja trabaja rara vez.

### Interpretación

Más de la mitad de las parejas de los trabajadores de mano de obra directa desempeñan alguna actividad laboral, esto muestra lo que es una constante en la actualidad ya que se ha vuelto necesario que los dos trabajen para tener estabilidad económica y poder mantener a la familia.



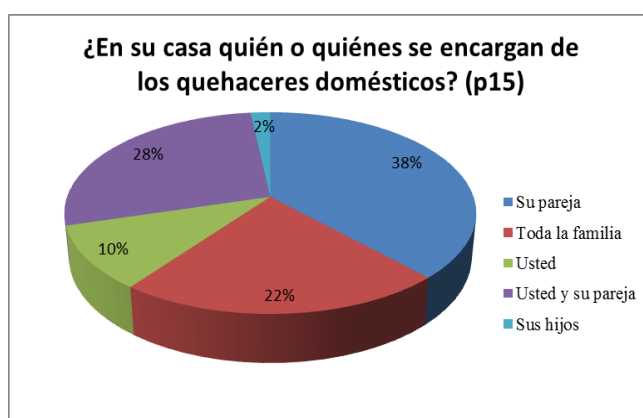
## ¿En su casa quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos?

**Tabla 19.** ¿En su casa quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos? (p15)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Su pareja	63	37,95%
Toda la familia	37	22,29%
Usted	17	10,24%
Usted y su pareja	46	27,71%
Sus hijos	3	1,81%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 21.** ¿En su casa quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos? (p15).

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

El 38% (63) de los encuestados señala que su pareja es quien se dedica a realizar los quehaceres domésticos, el 28% (46) indica que él o ella y su pareja son quienes realizan los quehaceres, el 22% (37) dice que toda la familia los hace, el 10% (17) señala que es el único responsable de los quehaceres y apenas el 2% (3) dice que son sus hijos quienes realizan los quehaceres domésticos.

### Interpretación

La pareja de los colaboradores es la principal responsable de los quehaceres domésticos, manteniendo la inequidad de género donde permanece el criterio de que debe ser la mujer la encargada del hogar.

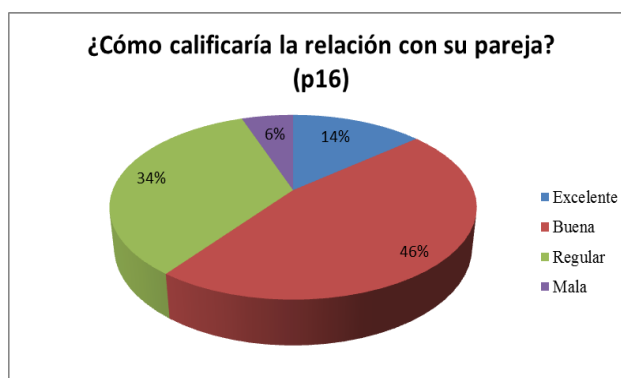
## ¿Cómo calificaría la relación con su pareja?

**Tabla 20.** ¿Cómo calificaría la relación con su pareja? (p16)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	23	13,86%
Buena	77	46,39%
Regular	57	34,34%
Mala	9	5,42%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 22.** ¿Cómo calificaría la relación con su pareja? (p16)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

Del total de encuestados 77 con el 46% expresa que tiene una buena relación con su pareja, le sigue 57 con el 34% con una relación regular, 23 con el 14% con una excelente relación y 9 con el 6% señala tener una mala relación de pareja.

### Interpretación

Los trabajadores de mano de obra directa mencionan que tienen una buena relación con sus parejas, lo que muestra que a pesar de las discusiones y problemas tratan de mantener la armonía en su relación.

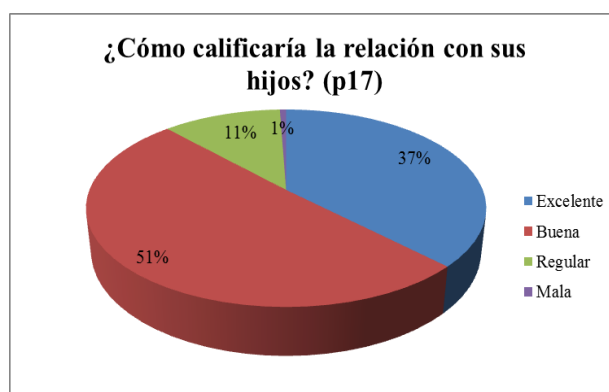
## ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos?

**Tabla 21.** ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	62	37,35%
Buena	84	50,60%
Regular	19	11,45%
Mala	1	0,60%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 23.** ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

Los encuestados señalan que tienen una buena relación con sus hijos en un 51% (84), una excelente relación en un 37% (62), regular en un 11% (19) y apenas el 1% (1) dicen tener una mala relación con sus hijos.

### Interpretación

En la presente investigación la mitad de los encuestados dice tener una buena relación con sus hijos, lo cual muestra que para ellos existe un adecuado involucramiento con ellos y sienten que no hay inconvenientes en su relación.

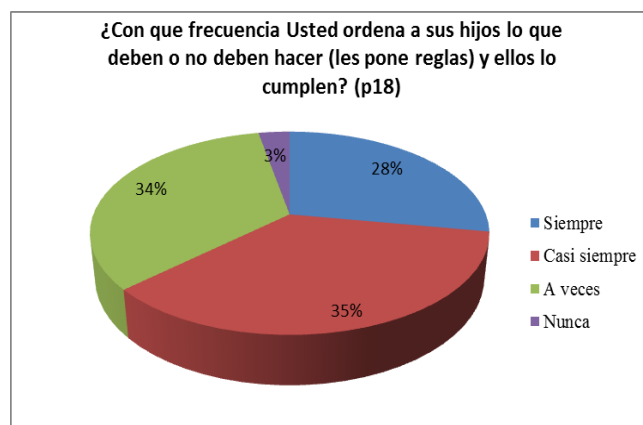
**¿Con que frecuencia Usted ordena a sus hijos lo que deben o no deben hacer (les pone reglas) y ellos lo cumplen?**

**Tabla 22.** ¿Con que frecuencia Usted ordena a sus hijos lo que deben o no deben hacer (les pone reglas) y ellos lo cumplen? (p18)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	46	27,71%
Casi siempre	59	35,54%
A veces	56	33,73%
Nunca	5	3,01%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 24.** ¿Con que frecuencia Usted ordena a sus hijos lo que deben o no deben hacer (les pone reglas) y ellos lo cumplen? (p18)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

En lo que respecta a las reglas para los hijos, 59 encuestados indican en un 35% que casi siempre les ordenan y les hacen caso, muy parejo se encuentra la opción de a veces con el 34% (56), con el 28% (46) siempre les ponen reglas y les hacen caso y el 3% (5) dicen que nunca les ponen reglas a sus hijos.

### Interpretación

Los trabajadores, en un considerable porcentaje, casi siempre les ponen reglas a sus hijos y ellos las cumplen, esto muestra que la definición de reglas no es una

constante en los hogares de los trabajadores lo cual muchas veces se evade para no dañar la relación con ellos, esto se interpreta al contrastar con la pregunta anterior donde un alto porcentaje dice tener una buena relación con sus hijos.

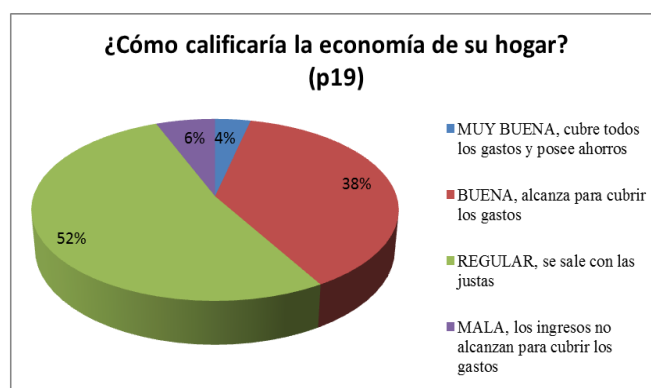
### ¿Cómo calificaría la economía de su hogar?

**Tabla 23.** ¿Cómo calificaría la economía de su hogar? (p19)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENA, cubre todos los gastos y posee ahorros	6	3,61%
BUENA, alcanza para cubrir los gastos	63	37,95%
REGULAR, se sale con las justas	87	52,41%
MALA, los ingresos no alcanzan para cubrir los gastos	10	6,02%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 25.** ¿Cómo calificaría la economía de su hogar? (p19)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

Del total de encuestados el 52% (87) califica de regular su economía, es decir que salen con las justas, el 38% (63) señala que su economía es buena ya que alcanza para cubrir los gastos, el 6% tiene una economía mala debido a que los ingresos no alcanzan para cubrir los gastos y apenas en un 4% dice tener una muy buena economía que les permite tener ahorros.

## Interpretación

Algo más de la mitad de los trabajadores encuestados tienen una economía regular lo que muestra que sus ingresos alcanzan escasamente para cubrir sus gastos, son muy pocos aquellos cuya economía es buena y pueden cubrir gastos y ahorrar dinero.

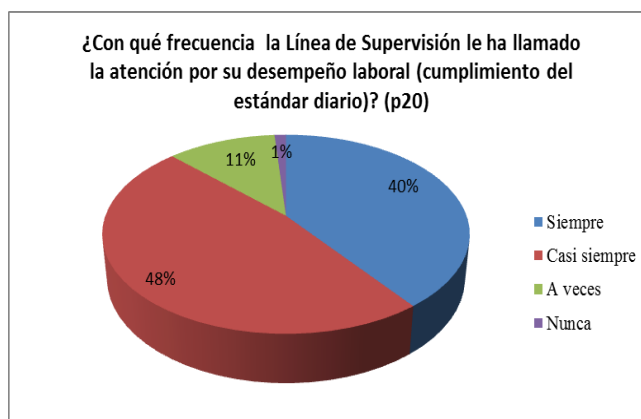
**¿Con qué frecuencia la Línea de Supervisión le ha llamado la atención por su desempeño laboral (cumplimiento del estándar diario) en los últimos 6 meses?**

**Tabla 24.** ¿Con qué frecuencia la Línea de Supervisión le ha llamado la atención por su desempeño laboral (cumplimiento del estándar diario) en los últimos 6 meses? (p20)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	66	39,76%
Casi siempre	79	47,59%
A veces	19	11,45%
Nunca	2	1,20%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 26.** ¿Con qué frecuencia la Línea de Supervisión le ha llamado la atención por su desempeño laboral (cumplimiento del estándar diario) en los últimos 6 meses? (p20)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

El 48% (79) de los encuestados casi siempre ha recibido llamados de atención por su desempeño laboral, el 40% (66) siempre, el 11% (19) a veces y apenas el 1%

(2) nunca han recibido llamados de atención por su desempeño laboral por parte de la línea de supervisión en los últimos seis meses.

### Interpretación

En los últimos seis meses un número importante de trabajadores han recibido algún llamado de atención por parte de sus supervisores a causa del no cumplimiento de su estándar de producción, el mismo que se pudo dar por desconcentración en la actividad que hizo que no se realizara adecuadamente o en el tiempo establecido reduciendo la cantidad que debe ser cumplida en el día de trabajo.

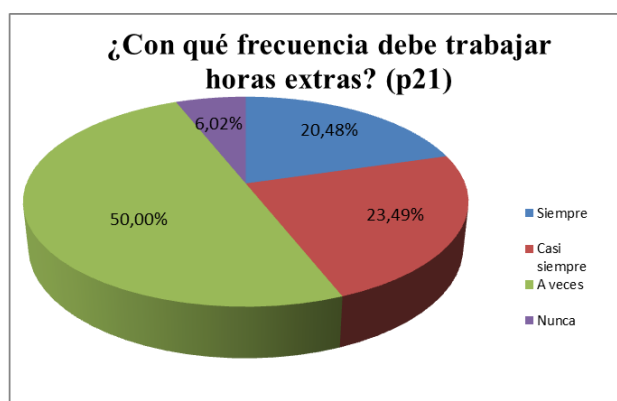
### ¿Con qué frecuencia debe trabajar horas extras?

**Tabla 25.** ¿Con qué frecuencia debe trabajar horas extras? (p21)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	34	20,48%
Casi siempre	39	23,49%
A veces	83	50,00%
Nunca	10	6,02%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 27.** ¿Con qué frecuencia debe trabajar horas extras? (p21)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

A la pregunta respecto a la frecuencia en que debe trabajar horas extras, 83 encuestados el 50% señala que a veces debe hacerlo, 39 encuestados el 23,49% dice que casi siempre, 34 encuestados el 20,48% siempre y 10 encuestados el 6,02% nunca debe laborar en horas fuera del horario habitual.

### Interpretación

Las horas extras son poco frecuentes para los trabajadores encuestados lo cual concuerda con la realidad, ya que es inusual que deban quedarse a trabajar más de las ocho horas establecidas para sus labores.

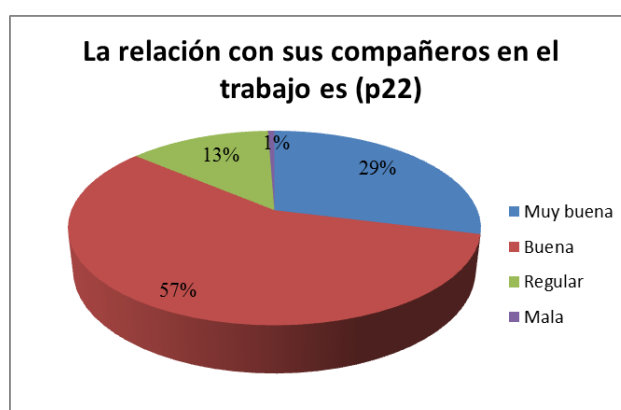
### La relación con sus compañeros de trabajo es

**Tabla 26.** La relación con sus compañeros en el trabajo es (p22)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy buena	48	28,92%
Buena	95	57,23%
Regular	22	13,25%
Mala	1	0,60%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 28.** La relación con sus compañeros en el trabajo es (p22)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

Dentro de la investigación desarrollada, en la pregunta referente a la relación con sus compañeros de trabajo, 95 encuestados, el 57% indica que tiene una buena



relación, 48 encuestados, el 29% dice tener una muy buena relación, 22 encuestados, el 13% una relación regular y 1 trabajador que representa el 1% una mala relación

### Interpretación

Los trabajadores mantienen una buena relación con sus compañeros de trabajo, lo que demuestra que no existen inconvenientes entre ellos.

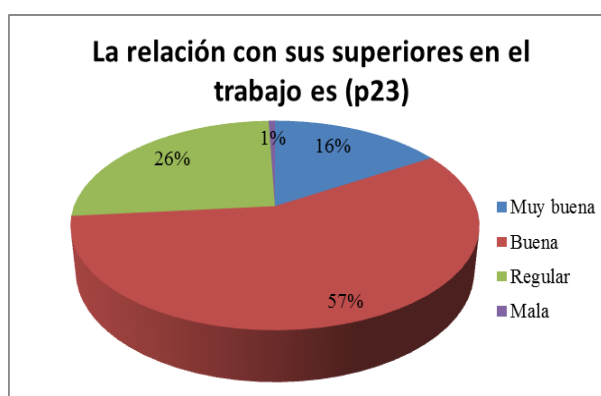
### La relación con sus superiores en el trabajo es

**Tabla 27.** La relación con sus superiores en el trabajo es (p23)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy buena	27	16,27%
Buena	95	57,23%
Regular	43	25,90%
Mala	1	0,60%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 29.** La relación con sus superiores en el trabajo es (p23)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

Al consultar sobre la relación de los trabajadores de mano de obra directa con sus superiores, el 57% (95) dice tener una buena relación, el 26% (43) una relación regular, el 16% (27) una muy buena relación y en un mínimo porcentaje del 1% (1) una relación mala con sus superiores.

## Interpretación

Se denota en los resultados obtenidos una buena relación de los trabajadores con sus supervisores, lo cual muestra que los llamados de atención que ellos les realizan no son considerados de forma personal.

## ¿Ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos 6 meses?

**Tabla 28.** ¿Ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos 6 meses? (p24)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	21,69%
NO	130	78,31%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 30.** ¿Ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos 6 meses? (p24)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

De los trabajadores de mano de obra directa encuestados son 130, el 78% que señala no ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos seis meses, 36, el 22% si ha tenido algún problema con ellos.

## Interpretación

En concordancia con la buena relación con los compañeros de trabajo se encuentra un alto porcentaje de trabajadores que no han tenido ningún problema con ellos en los últimos seis meses.

## ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses?

**Tabla 29.** ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguna	49	29,52%
Una	91	54,82%
Entre 2 y 3	25	15,06%
Más de 4	1	0,60%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 31.** ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

A la pregunta sobre las veces que ha faltado al trabajo en los últimos seis meses, el 55% (91) lo ha hecho al menos una vez, el 29% (49) no ha faltado, el 15% (25) entre 2 y 3 veces y el 1% (1) ha faltado más de cuatro veces.

### Interpretación

Las faltas a trabajar, están presentes en algo más de la mitad de los encuestados lo cual muestra que al menos una vez en el tiempo que laboran en la empresa se han ausentado de su trabajo por algún motivo.

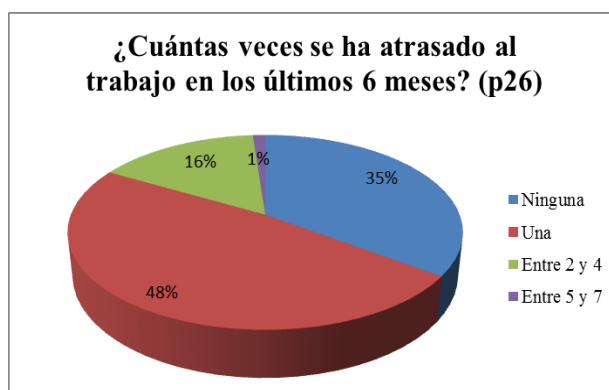
## ¿Cuántas veces se ha atrasado al trabajo en los últimos 6 meses?

**Tabla 30.** ¿Cuántas veces se ha atrasado al trabajo en los últimos 6 meses? (p26)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguna	58	34,94%
Una	80	48,19%
Entre 2 y 4	26	15,66%
Entre 5 y 7	2	1,20%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 32.** ¿Cuántas veces se ha atrasado al trabajo en los últimos 6 meses? (p26)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

Respecto a la cantidad de veces que se ha atrasado el personal encuestado, éste manifiesta que se ha atrasado al menos una vez en un 48% (80), ninguna vez con un 35% (58), entre 2 y 4 veces en un 16% (26) y entre 5 y 7 con un mínimo porcentaje del 1% (2).

### Interpretación

Los atrasos al menos una vez se mantienen como la primera opción de los trabajadores encuestados, estos atrasos constituyen un ingreso a media jornada de labores reflejándose al fin de mes como una jornada completa incumplida. Esto hace que deban ingresar más temprano.

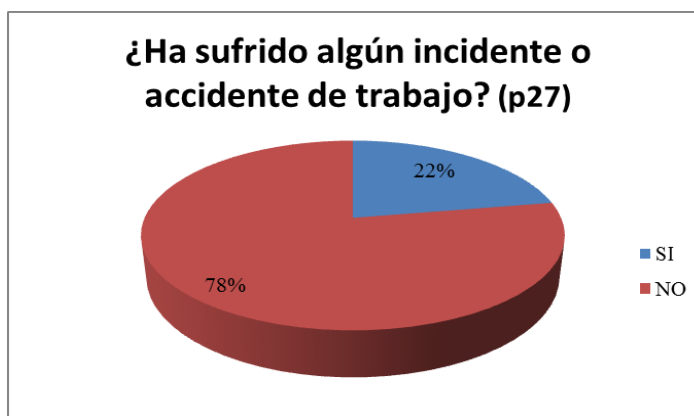
## ¿Ha sufrido algún incidente o accidente de trabajo?

**Tabla 31.** ¿Ha sufrido algún incidente o accidente de trabajo? (p27)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	37	22,29%
NO	129	77,71%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 33.** ¿Ha sufrido algún incidente o accidente de trabajo? (p27)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

En lo relacionado a la pregunta sobre algún incidente o accidente de trabajo que haya sufrido el trabajador de mano de obra directa, el 78% (129) de los encuestados menciona que no ha tenido ninguno, el 22% (37) dice que sí ha tenido algún incidente o accidente en su trabajo.

### Interpretación

Los accidentes o incidentes de trabajo no son algo que les haya ocurrido a más de la mitad de los encuestados, lo cual se interpreta como un mayor cuidado y control de las normas de seguridad dentro de la planta de producción.

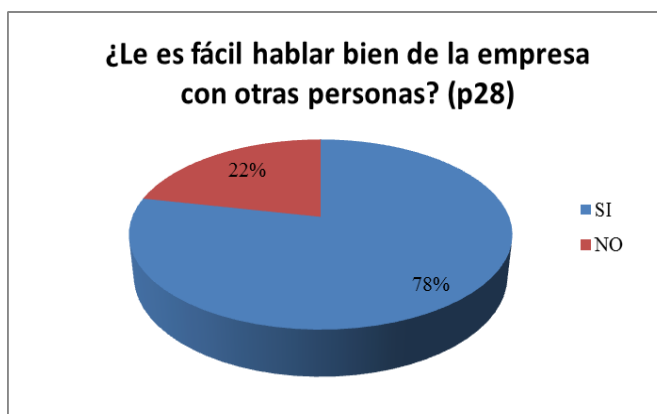
## ¿Le es fácil hablar bien de la empresa con otras personas?

**Tabla 32.** ¿Le es fácil hablar bien de la empresa con otras personas? (p28)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	130	78,31%
NO	36	21,69%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 34.** ¿Le es fácil hablar bien de la empresa con otras personas? (p28)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

En esta investigación al indagar sobre la pertenencia, 130 encuestados, el 78% señala que le es fácil hablar bien sobre la empresa con otras personas, mientras que 36 encuestados, el 22% no le es fácil hablar bien de la empresa con otras personas.

### Interpretación

Para un alto porcentaje de trabajadores le es fácil hablar bien de la empresa con otras personas lo cual demuestra que existe un buen criterio sobre su lugar de trabajo sintiéndose parte del mismo.

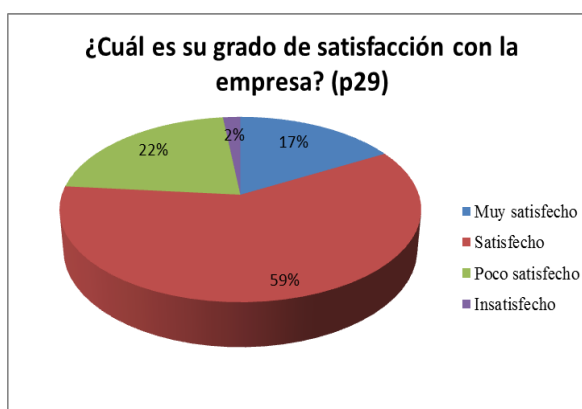
## ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa?

**Tabla 33.** ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfecho	28	16,87%
Satisfecho	99	59,64%
Poco satisfecho	36	21,69%
Insatisfecho	3	1,81%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 35.** ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

Al indagar sobre el grado de satisfacción que tienen los encuestados con la empresa, señalan en un 59% (99) que se sienten satisfechos, el 22% (36) está poco satisfecho, el 17% (28) muy satisfecho y un 2% (3) se encuentran insatisfechos con la empresa.

### Interpretación

Más de la mitad de los trabajadores se encuentra satisfecho con la empresa, lo cual refuerza la interpretación de que se sienten bien en su trabajo.

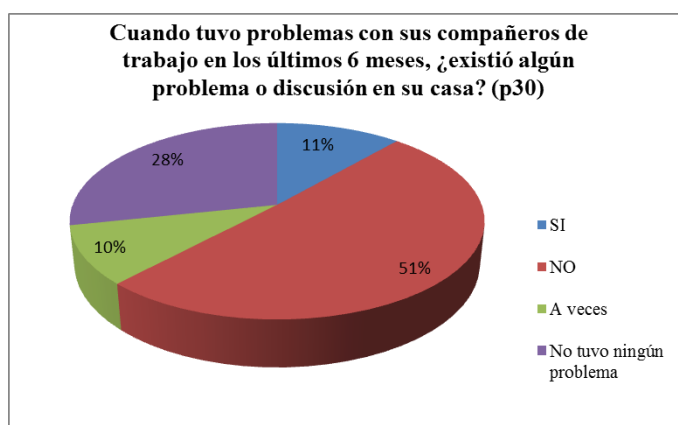
**Cuando tuvo problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos 6 meses, ¿existió algún problema o discusión en su casa?**

**Tabla 34.** Cuando tuvo problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos 6 meses, ¿existió algún problema o discusión en su casa? (p30)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	11,45%
NO	84	50,60%
A veces	16	9,64%
No tuvo ningún problema	47	28,31%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 36.** Cuando tuvo problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos 6 meses, ¿existió algún problema o discusión en su casa? (p30)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

**Análisis**

Dentro de la investigación, se consultó si los problemas que han tenido los colaboradores con sus compañeros están relacionados con algún problema que tuvieron en sus hogares, frente a lo cual el 51% (84) señala que no existió ninguna relación, el 28% (47) reitera no haber tenido ningún problema, el 11% (19) dice que sí tuvo problemas en casa cuando tuvo inconvenientes con los compañeros y el 10% (16) a veces.



## Interpretación

De acuerdo a los datos recopilados en la encuesta no existe relación entre los problemas familiares con algún problema que los trabajadores hayan tenido con los compañeros de trabajo.

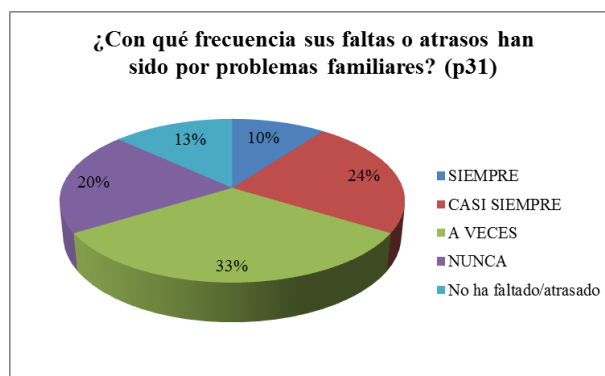
### ¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido por problemas familiares?

**Tabla 35.** ¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido por problemas familiares? (p31)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	10,24%
CASI SIEMPRE	39	23,49%
A VECES	54	32,53%
NUNCA	34	20,48%
No ha faltado/atrasado	22	13,25%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 37.** ¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido por problemas familiares? (p31)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

El 33% (54) de los encuestados señala que a veces ha faltado o se ha atrasado por problemas familiares, el 24% (39) casi siempre, el 20% (34) nunca, el 13% (22) no ha faltado ni se ha atrasado y el 10% (17) siempre ha tenido problemas en su hogar cuando faltó o se atrasó.

## Interpretación

Las faltas y atrasos por problemas familiares a veces están presentes en un mayor porcentaje de los trabajadores encuestados, lo cual muestra que son un punto de desmotivación para ellos que hace que pierdan su deseo de trabajar o que les quita su tiempo productivo.

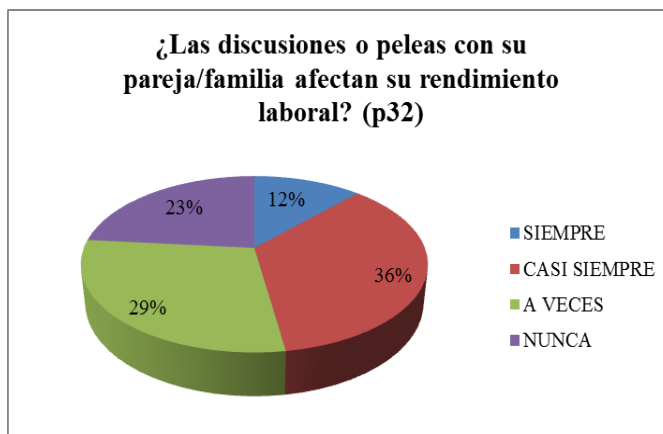
### ¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan su rendimiento laboral?

**Tabla 36.** ¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan su rendimiento laboral? (p32)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	20	12,05%
CASI SIEMPRE	59	35,54%
A VECES	48	28,92%
NUNCA	39	23,49%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 38.** ¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan su rendimiento laboral? (p32)

Elaborado por: Paredes, R. (2016)

Fuente: Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

Del total de encuestados, el 36% (59) señala que casi siempre las discusiones en el hogar afectan su rendimiento laboral, el 29% (48) dice que a veces afectan las discusiones o peleas, el 23% (39) señala que nunca afectan y el 12% (20)

menciona que siempre afectan las discusiones o peleas con la pareja o la familia en su rendimiento laboral.

### Interpretación

Para un alto número de encuestados las discusiones en el hogar casi siempre afectan su rendimiento laboral, lo cual demuestra que existe conexión entre su vida familiar y su vida laboral, los problemas en la primera afectan a la segunda.

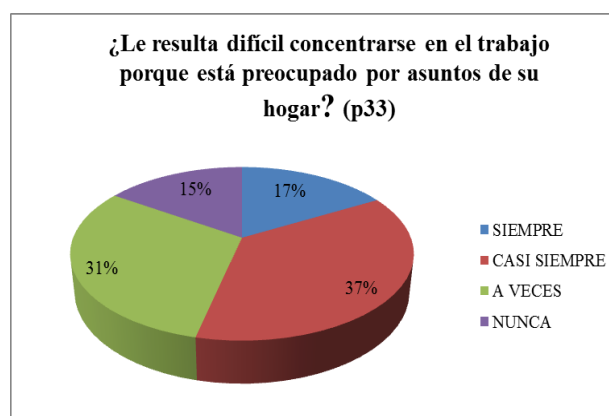
### ¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar?

**Tabla 37.** ¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar? (p33)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	28	16,87%
CASI SIEMPRE	61	36,75%
A VECES	51	30,72%
NUNCA	26	15,66%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 39.** ¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar? (p33)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

## Análisis

Al consultar a los trabajadores si les resulta difícil concentrarse en el trabajo cuando hay algún problema en el hogar, el 37% (61) señala que casi siempre le pasa eso, el 31% (51) dice que a veces, el 17% (28) siempre y el 16% (26) dice que nunca se le ha dificultado concentrarse en el trabajo por causa de problemas con su pareja o hijos.

## Interpretación

Un mayor porcentaje de trabajadores encuestados señalan que les resulta difícil concentrarse en el trabajo cuando tienen algún problema familiar, lo cual concuerda con lo preguntado anteriormente sobre los llamados de atención por parte de los supervisores.

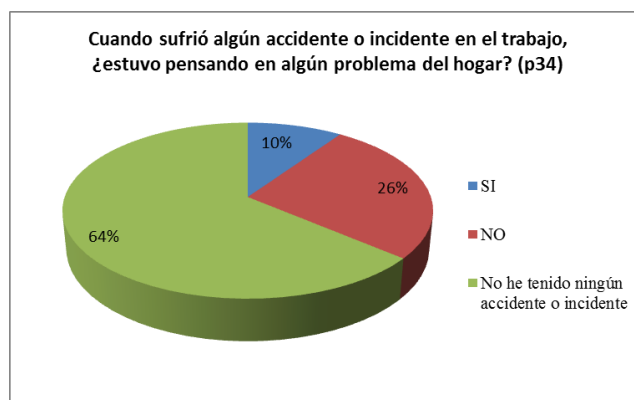
### **Cuando sufrió algún accidente o incidente en el trabajo, ¿estuvo pensando en algún problema del hogar?**

**Tabla 38.** Cuando sufrió algún accidente o incidente en el trabajo, ¿estuvo pensando en algún problema del hogar? (p34)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	9,64%
NO	44	26,51%
No he tenido ningún accidente o incidente	106	63,86%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 40.** Cuando sufrió algún accidente o incidente en el trabajo, ¿estuvo pensando en algún problema del hogar? (p34)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

106 de los encuestados señalaron que no han tenido ningún accidente o incidente en un 64%, para 44 encuestados no hay una relación en un 26%, y 16 son quienes señalan que si hay una relación entre los incidentes o accidentes de trabajo y los problemas del hogar que representan el 10%.

### Interpretación

Se indagó sobre la relación entre incidentes o accidentes de trabajo con problemas familiares a lo cual señalaron las personas encuestadas, en un alto porcentaje, que no han tenido ningún accidente o incidente lo cual muestra nuevamente el cuidado de la seguridad y descarta la relación entre estos y los problemas de la familia.

### ¿Los problemas que tiene con su pareja/familia hacen que no tenga ganas de trabajar?

**Tabla 39.** ¿Los problemas que tiene con su pareja/familia hacen que no tenga ganas de trabajar? (p35)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	71	42,77%
Casi siempre	78	46,99%
A veces	8	4,82%
Nunca	9	5,42%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 41.** ¿Los problemas que tiene con su pareja/familia hacen que no tenga ganas de trabajar? (p35)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### Análisis

78 de los encuestados señalan en un 47% que los problemas que tienen en sus familias casi siempre les hacen no tener ganas de trabajar, 71 encuestados con el 43% indican que siempre existe esa relación, 8 a veces y 9 nunca tienen cada uno el 5%.

### Interpretación

Para los trabajadores encuestados casi siempre les pasa que no tienen ganas de trabajar cuando tuvieron algún problema en su hogar, eso quiere decir que en más de una ocasión los inconvenientes en casa desmotivan a los trabajadores afectando su desempeño.

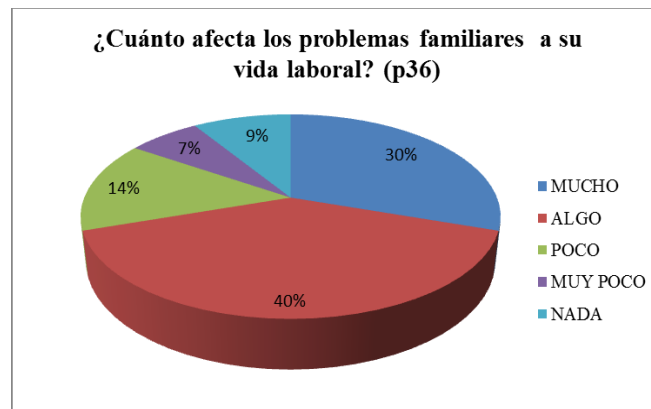
### ¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral?

**Tabla 40.** ¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36)

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUCHO	50	30,12%
ALGO	66	39,76%
POCO	24	14,46%
MUY POCO	11	6,63%
NADA	15	9,04%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,00%</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 42.** ¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

### **Análisis**

Dentro de la investigación se consultó el grado de afectación de los problemas familiares en el trabajo, a lo cual respondieron 66 de los trabajadores que afecta algo en un 40%, para 50 mucho con el 30%, a 24 afecta poco con el 14%, a 15 no afecta nada con el 9% y que afecta muy poco a 11 con el 7%.

### **Interpretación**

Casi la mitad de encuestados aceptan que los problemas en su hogar afectan en algo su vida laboral, lo cual muestra que si bien no es una afectación constante si existe incidencia de los problemas familiares en el trabajo.

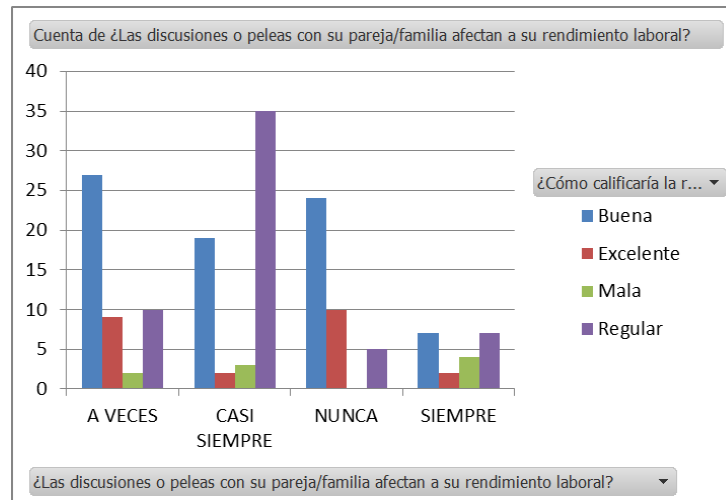
## Interpretación de Resultados para verificación de Hipótesis

**Tabla 41.** ¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan a su rendimiento laboral? (p32)\*¿Cómo calificaría su relación de pareja? (p16)

¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan a su rendimiento laboral?(p32)	¿Cómo calificaría su relación de pareja? (p16)				Total
	Excelente	Buena	Regular	Mala	
SIEMPRE	2	7	7	4	20
CASI SIEMPRE	2	19	35	3	59
A VECES	9	27	10	2	48
NUNCA	10	24	5	0	39
<b>Total</b>	23	77	57	9	166

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 43.** ¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan a su rendimiento laboral? (p32)\*¿Cómo calificaría su relación de pareja? (p16)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

En los datos analizados se encuentra que los trabajadores de mano de obra directa que tienen una relación regular con sus parejas casi siempre sienten que las discusiones en el hogar afectan su rendimiento laboral, para quienes mencionan tener una buena relación a veces y casi siempre pasan por esta situación.

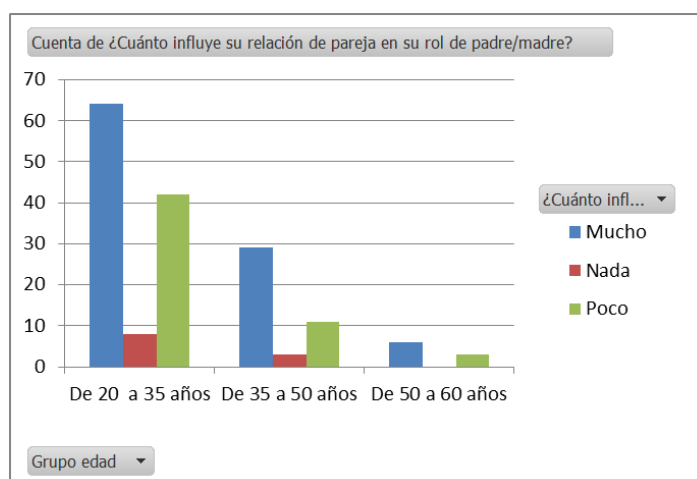


**Tabla 42.** Edad de los trabajadores (p2)\* ¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre? (p13)

Edad de los trabajadores (p2)	¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre? (p13)			Total
	Mucho	Nada	Poco	
De 20 a 35 años	64	8	42	114
De 35 a 50 años	29	3	11	43
De 50 a 60 años	6		3	9
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>166</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 44.** Edad de los trabajadores (p2)\* ¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre? (p13)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

Los encuestados que se encuentran en el grupo de edad de 20 a 35 años, los padres más jóvenes, y los de 35 a 50 años dan el criterio de que su relación de pareja tiene mucha influencia en su rol de padres. Las situaciones que se dan con sus parejas inciden en la relación con sus hijos.

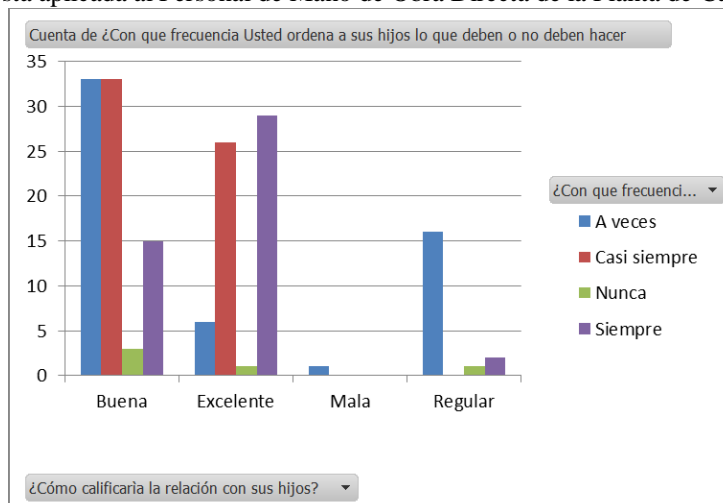
**Tabla 43.** ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17)\* ¿Con que frecuencia Usted ordena a sus hijos lo que deben o no deben hacer (les pone reglas y ellos lo cumplen?) (p18)

¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17)	¿Con que frecuencia Usted ordena a sus hijos lo que deben o no deben hacer (les pone reglas y ellos lo cumplen?) (p18)				Total
	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	

Buena	33	33	3	15	84
Excelente	6	26	1	29	62
Mala	1	0		0	1
Regular	16	0	1	2	19
Total	56	59	5	46	166

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar



**Gráfico 45.** ¿Cómo calificaría la relación con sus hijos? (p17)\* ¿Con que frecuencia Usted ordena a sus hijos lo que deben o no deben hacer (les pone reglas y ellos lo cumplen?) (p18)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

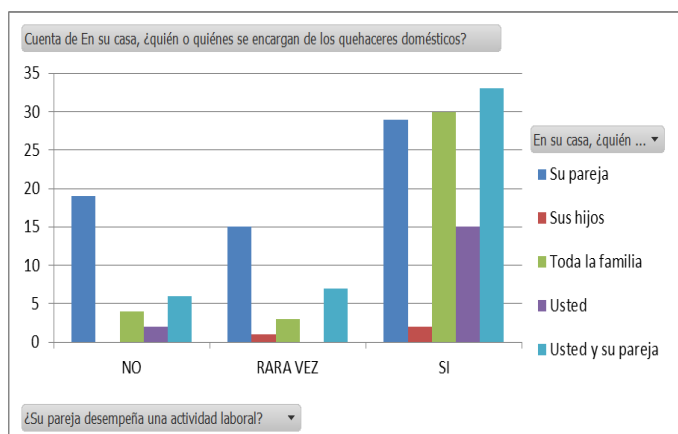
A pesar de que los trabajadores de mano de obra directa señalan tener entre una excelente y buena relación con sus hijos, a veces y casi siempre les ponen reglas y ellos las acatan.

**Tabla 44.** ¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14)\*En su casa, ¿quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos? (p15)

¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14)	En su casa, ¿quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos? (p15)					Total
	Su pareja	Sus hijos	Toda la familia	Usted	Usted y su pareja	
NO	19		4	2	6	31
RARA VEZ	15	1	3		7	26
SI	29	2	30	15	33	109
<b>Total</b>	63	3	37	17	46	166

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 46.** ¿Su pareja desempeña una actividad laboral? (p14)\*En su casa, ¿quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos? (p15)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

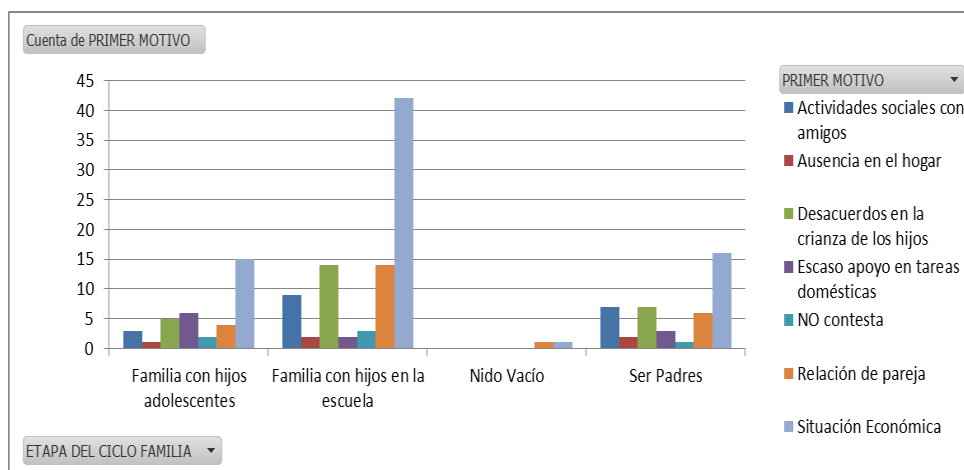
De acuerdo a los datos obtenidos en los casos que la pareja no desempeña una actividad laboral son ellas quienes se encargan de los quehaceres domésticos, en los casos en que sí trabaja la pareja, son el colaborador y la misma quienes se encargan de los quehaceres.

**Tabla 45.** Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)\*Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Primer motivo (p11.1)

Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)	Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Primer motivo (p11.1)							Total
	Actividades sociales con amigos	Ausencia en el hogar	Desacuerdos en la crianza de los hijos	Escaso apoyo en tareas domésticas	No contesta	Relación de pareja	Situación Económica	
Familia con hijos adolescentes	3	1	5	6	2	4	15	36
Familia con hijos en la escuela	9	2	14	2	3	14	42	86
Nido Vacío						1	1	2
Ser Padres	7	2	7	3	1	6	16	42
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>74</b>	<b>166</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 47.** Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)\*Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Primer motivo (p11.1)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

En la investigación realizada se identifica que en todas las etapas del ciclo de vida de la familia el principal motivo de problemas en la pareja es la situación económica, le sigue la relación de pareja.

**Tabla 46.** Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)\*Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Segundo motivo (p11.2)

Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)	Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Segundo motivo (p11.2)							Total
	Actividades sociales con amigos	Ausencia en el hogar	Desacuerdos en la crianza de los hijos	Escaso apoyo en tareas domésticas	No contesta	Relación de pareja	Situación Económica	
Familia con hijos adolescentes	4	4	5	6	6	3	8	36
Familia con hijos en la escuela	7	7	18	11	3	21	19	86
Nido Vacío				2				2
Ser Padres	5	4	7	7	1	7	11	42
<b>Total</b>	16	15	30	26	10	31	38	166

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

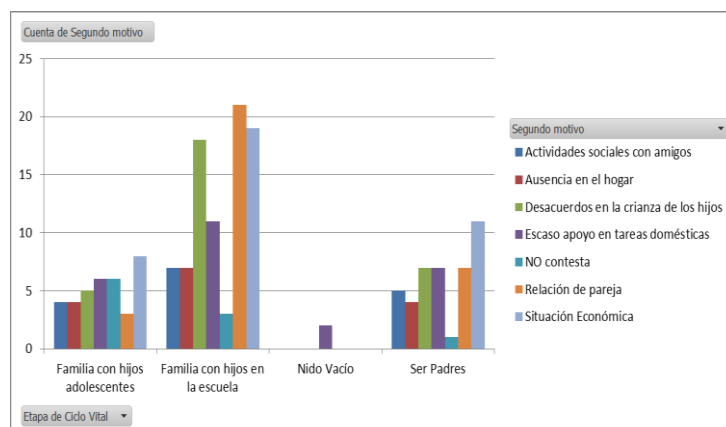


Gráfico 48. Etapa del Ciclo Vital de la familia (p9)\*Priorice los motivos más comunes de problemas con su pareja: Segundo motivo (p11.2)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

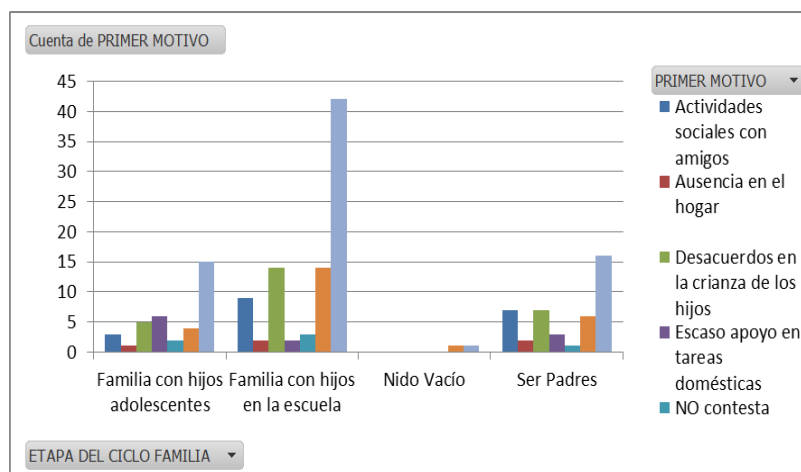
Al señalar el segundo motivo por el cual existen discusiones de pareja, la prioridad por lo económico y los problemas conyugales se mantiene, sin embargo; en la etapa del ciclo vital de la familia con hijos en la escuela se observa que el desacuerdo en la crianza de los hijos tiene mayor porcentaje, sobresale también el escaso apoyo en las tareas domésticas, y aunque en menor porcentaje, se está considerando a dos aspectos muy similares que son la ausencia en el hogar, es decir pasa poco tiempo en casa, y las salidas con los amigos sobre en las dos primeras etapas del ciclo vital, ser padres y hogar con hijos en la escuela.

**Tabla 47.** ¿Cómo calificaría la economía de su hogar?(p19)\*¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar?(p33)

¿Cómo calificaría la economía de su hogar?(p19)	¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar?(p33)				Total
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
BUENA, alcanza para cubrir los gastos	11	22	17	13	63
MALA, los ingresos no alcanzan para cubrir los gastos	2	6	2	0	10
MUY BUENA, cubre todos los gastos y posee ahorros	2		3	1	6
REGULAR, se sale con las justas	13	33	29	12	87
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>61</b>	<b>51</b>	<b>26</b>	<b>166</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 49.** ¿Cómo calificaría la economía de su hogar? (p19)\*¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar? (p33)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

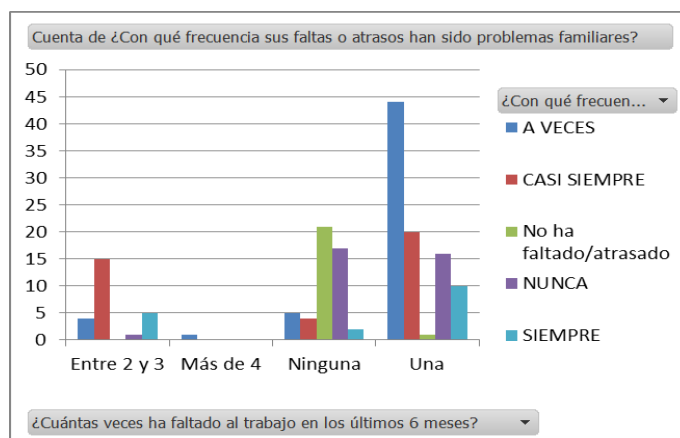
La mayoría de trabajadores tienen una economía regular lo que hace que casi siempre o a veces les resulte difícil concentrarse en el trabajo por la preocupación que le genera que sus ingresos alcancen apretadamente para cubrir gastos del hogar y el pago de deudas.

**Tabla 48.** ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25)\* ¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido problemas familiares? (p31)

¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25)	¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido problemas familiares? (p31)					Total
	A VECES	CASI SIEMPRE	No ha faltado/atrasado	NUNCA	SIEMPRE	
Entre 2 y 3	4	15	0	1	5	25
Más de 4	1	0	0	0	0	1
Ninguna	5	4	21	17	2	49
Una	44	20	1	16	10	91
Total	54	39	22	34	17	166

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 50.** ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses? (p25)\* ¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido problemas familiares? (p31)  
**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

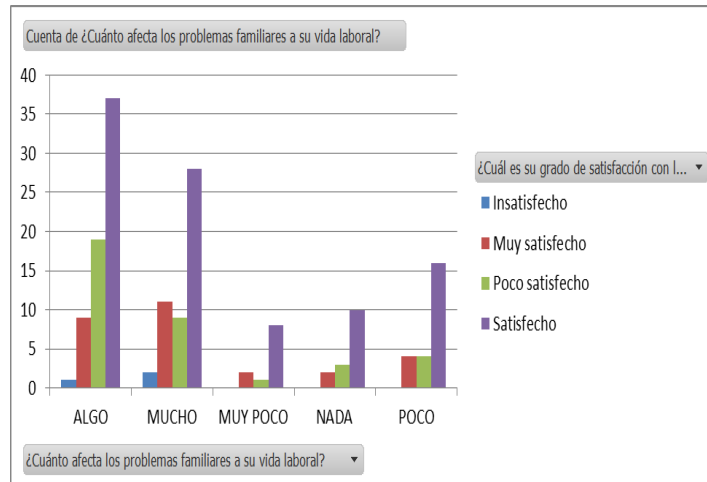
En la investigación se determina que aquellas personas que han faltado al menos una vez en los últimos seis meses lo han hecho, a veces o casi siempre, debido a problemas familiares.

**Tabla 49.** ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29)\*¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36)

¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36)	¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29)				Total
	Insatisfecho	Muy satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	
Algo	1	9	19	37	66
Mucho	2	11	9	28	50
Muy poco	0	2	1	8	11
Poco	0	4	4	16	24
Nada	0	2	3	10	15
<b>Total</b>	3	28	36	99	166

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.



**Gráfico 51.** ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa? (p29)\*¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral? (p36)

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Encuesta aplicada al Personal de Mano de Obra Directa de la Planta de Calzado Escolar.

De acuerdo a los datos recopilados, aquellos trabajadores de mano de obra directa que refieren que los problemas familiares afectan algo y mucho a su vida laboral, se sienten entre satisfechos y poco satisfechos con la empresa. Llama la atención que aquellos a quienes les afecta mucho los problemas familiares dicen sentirse, en segundo lugar, muy satisfechos con la empresa.

### Verificación de hipótesis

La hipótesis planteada sobre el problema investigado se verificó con la aplicación del estadígrafo de significación  $\chi^2$ , en base a los datos que fueron analizados e interpretados previa su obtención mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de mano de obra directa de la planta de calzado escolar de la empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato, que fueron analizados e interpretados.

### Formulación de la hipótesis

**Ho:** La vida familiar no incide significativamente en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de Producción de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.



**H1:** La vida familiar incide significativamente en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de Producción de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.

### Elección de la prueba

Con la finalidad de establecer la relación entre las variables que contiene la hipótesis propuesta, se eligió dos preguntas de la encuesta aplicada, una de cada variable, de manera que puedan ser combinadas.

### Cálculo Matemático

**Tabla 50.** Observaciones para la prueba Xi2

Preguntas	Escala de Respuestas				TMH
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	
¿Con qué frecuencia le han llamado la atención por su desempeño laboral (cumplimiento del estándar diario) en los últimos 6 meses?(p20)	66	79	19	2	166
¿Los problemas que tiene con su pareja/familia hacen que no tenga ganas de trabajar?(p35)	71	78	8	9	166
<b>TMV</b>	<b>137</b>	<b>157</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>332</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** datos estadísticos.

### Cálculo de Xi2

**Tabla 51.** Cálculo de Xi2

O	E	(O-E)	(O-E)(O-E)	(O-E)(O-E)/E
66	68,5	-2,5	6,3	0,1
71	68,5	2,5	6,3	0,1
79	78,5	0,5	0,3	0,0
78	78,5	-0,5	0,3	0,0
19	13,5	5,5	30,3	2,2
8	13,5	-5,5	30,3	2,2
2	5,5	-3,5	12,3	2,2
9	5,5	3,5	12,3	2,2
<b>Xi2</b>				<b>9,1</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Observaciones para la prueba Xi2.

## Determinación de los grados de libertad

**Cuadro 3.** Determinación de los grados de libertad

gl =	(filas-1)(columnas-1)
gl =	(f-1)(c-1)
gl =	(2-1)(4-1)
gl =	<b>3</b>

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Observaciones para la prueba Xi<sup>2</sup>.

## Nivel de significación

El nivel de significación a ser utilizado será el nivel Alfa  $\alpha = 0.05$ .

## Cálculo de Xi<sup>2</sup> Tabular

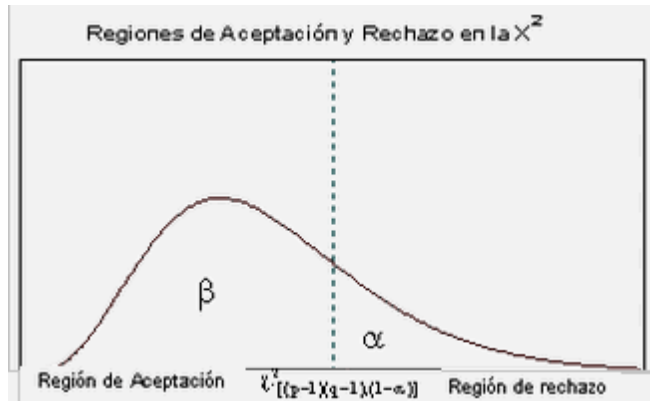
**Tabla 52.** Cálculo de Xi<sup>2</sup> Tabular

Grados de Libertad	Probabilidad de un valor superior - Alfa ( $\alpha$ )				
	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:** Investigación Bibliográfica.

La Xi<sup>2</sup> obtenida es de 9,1, con un nivel de significancia de 0,05 y 3grados de libertad; la Xi<sup>2</sup> tabular es 7,81 representada en la siguiente campana de Gauss:



**Gráfico 52.** Campana de Gauss

**Fuente:** Investigación bibliográfica

### Decisión

En vista de que el valor calculado de la correlación de las variables de la hipótesis planteada, es decir el valor de  $\chi^2$  (9,1) es mayor al valor definido en la tabla de cálculo de  $\chi^2$  (7,81), se concluye que se acepta la hipótesis alternativa proyectada que dice:

La vida familiar incide significativamente en la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de Producción de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- La relación de pareja tiene una alta incidencia de ser calificada como regular, existe muchos que reconocen a la misma como un tema de discusión, a esto se suma que las discusiones en los hogares afectan el rendimiento laboral. Si bien, no es considerado como un motivo muy común en las discusiones de pareja, la salida con amigos y ausencias del hogar si están consideradas como tema de conflicto conyugal, lo cual da el indicio del inadecuado uso del tiempo libre que realizan muchos de los trabajadores. El Subsistema Conyugal, por lo tanto, es conflictivo y requiere de una intervención que le permita solucionarlos.
- Los problemas familiares son una de las principales razones de inasistencia de los trabajadores a laborar, esto se encuentra en el hecho de que quienes han faltado al menos una vez a trabajar, dan como motivo, a veces o casi siempre, las problemáticas surgidas dentro del hogar.
- En todas las etapas del ciclo vital de la familia, dentro de los principales temas de discusión entre las parejas está la situación económica, la cual es calificada por un alto porcentaje de trabajadores encuestados como regular, es decir que los ingresos alcanzan con las justas para cubrir gastos y deudas, esto a su vez hace que ellos no puedan concentrarse completamente en el trabajo al estar pendientes de los pagos que deben realizar y de la posibilidad de no alcanzar a cubrirlos.

#### Recomendaciones

- Un subsistema conyugal fortalecido permite una reducción de conflictos y por ende un mejor rendimiento laboral. Por esta razón, es importante

desarrollar un programa que permita mejorar la relación de pareja y que consecuentemente influyan en todo el sistema familiar permitiendo un mejor manejo de las situaciones conflictivas reduciendo además las inasistencias a trabajar.

- El desarrollo de estrategias que faciliten la relación familiar en base a las experiencias de parejas que han sido capacitadas anteriormente, permitirán guiar al trabajador en los aspectos que debe tomar en cuenta para mejorar sus relaciones familiares y por ende equilibrar la vida familiar con la vida laboral.
- Al ser la situación económica el principal motivo tanto de conflictos de pareja como de preocupación, se requiere desarrollar acciones que puedan guiar al trabajador de mano de obra directa en un adecuado manejo de su economía.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **Datos Informativos**

##### **Tema**

“Programa vivencial de equilibrio familiar para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la Planta de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial”

##### **Beneficiarios**

**Beneficiarios Directos:** Trabajadores de Mano de Obra Directa de la planta de Calzado de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial.

**Beneficiarios Indirectos:** Familias de los trabajadores y la empresa Plasticaucho Industrial.

##### **Ubicación:**

- **Provincia:** Tungurahua
- **Cantón:** Ambato
- **Parroquia:** Atahualpa
- **Sector:** El Pisque

**Tiempo estimado para la ejecución:** 12 meses.

**Equipo Técnico Responsable:** La propuesta será ejecutada por la investigadora, Licenciada Rosa Elena Paredes y el equipo de Trabajo Social

**Costo:** \$39,133.50 (treinta y nueve mil ciento treinta y tres dólares con 50/100).

## **Antecedentes de la Propuesta**

La presente propuesta se la realiza en función de la investigación realizada en líneas anteriores donde se involucró a los actores directos en la misma, con la temática “La vida familiar y su relación con la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de producción de calzado Escolar de La Empresa Plasticaucho Industrial del Cantón Ambato”, de cuyos resultados y su análisis se permite plantear un programa de equilibrio familiar que permita una conciliación entre la familia y el trabajo.

El antecedente más significativo está en lo establecido en la Constitución Política del Ecuador (2008) en donde en su Art. 333 establece 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 Nacional Constituyente, 2008, pág. 156)

## **Justificación**

La familia es el pilar fundamental en la vida de las personas, de su estabilidad y tranquilidad depende la estabilidad emocional de la persona que, al sentirse bien en su hogar tendrá una mejor predisposición en su trabajo, un mejor desempeño y por ende es más productivo. La investigación realizada reflejó datos importantes para el desarrollo de la presente propuesta, muestra que los problemas que se presentan en el hogar influyen en la vida laboral de los trabajadores, encontrando como principales fuentes de los mismos a los problemas de pareja y la situación económica, entre otros con menor relevancia. Esta situación requiere una intervención que permita reducir los conflictos en la vida familiar de manera que ésta se vuelva una influencia positiva para la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial.

El desarrollar un programa enfocado en lograr un equilibrio familiar y que éste facilite la conciliación entre la familia y el trabajo es la manera más precisa para abordar la problemática, ya definida en líneas anteriores. Si bien se tiene una constante intervención por parte de Trabajo Social con los trabajadores, y la empresa de forma implícita ha ido desarrollando de a poco la llamada cultura “family friendly” (Rhnima & Núñez, 2014), es decir familiarmente amigable, con políticas de permisos, aplicación de las respectivas Licencias de Paternidad y Maternidad, y eventos de involucramiento de hijos y esposas por medio de la Cooperativa de la compañía, es necesario desarrollar actividades más técnicas que permitan cubrir las problemáticas comunes que afectan el diario desenvolvimiento de los trabajadores. Es evidente que “el apoyo social emotivo y evaluativo provisto por la empresa resulta ser eficaz” (Rhnima & Núñez, 2014) , para tener trabajadores más comprometidos con su empresa y en consecuencia más productivos.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Implementar un programa de intervención enfocado en la homeostasis familiar para la conciliación de familia y trabajo de los trabajadores de mano de obra directa de la planta de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial.

### **Objetivos Específicos**

- Desarrollar la metodología de intervención social con grupos con un número específico de trabajadores y sus parejas que les permita constituirse como formadores y tener un equilibrio en su relación de pareja y en su familia.
- Efectuar talleres vivenciales dirigidos por las parejas capacitadas para que puedan replicar lo aprendido con otros trabajadores y sus parejas.
- Realizar talleres de manejo adecuado de la economía personal y familiar con aquellos trabajadores que tienen una situación económica complicada.



## **Análisis de Factibilidad**

La presente propuesta es factible, al tener la aceptación por parte tanto de los trabajadores de mano de obra directa beneficiados como por parte del departamento de Desarrollo Organizacional, el cual es el encargado del manejo del talento humano de la empresa. Además, por ser un programa complementario a la gestión que viene realizando el área de Trabajo Social que permitirá abordar de manera más técnica los problemas familiares de los trabajadores.

La priorización que tanto la Constitución como las leyes que la secundan le dan a la familia y al trabajo, sumado a las actuales reformas laborales para los permisos de Paternidad, dan la pauta para la búsqueda de actividades, como las planteadas en esta propuesta, que permitan disminuir conflictos y problemas en las familias en miras de un desarrollo humano integral de cada uno de sus miembros, de manera especial de los trabajadores de la planta de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial.

**Política.-** La presente propuesta tiene factibilidad política ya que tanto la familia, su formación, existencia y bienestar, como el trabajo y la protección del mismo están amparados por la constitución política del Ecuador y las leyes relacionadas.

**Socio-Cultural.-** los conflictos que existen entre la vida familiar y la vida laboral es un tema del cual la sociedad está consciente. El trabajo se ha vuelto fundamental en la vida de las personas y de la sostenibilidad de sus familias, sin embargo; existen cuestiones en el hogar que no se han logrado superar o mejorar de manera adecuada, roles culturales del hombre y la mujer que limitan el compartir responsabilidades tanto del cuidado de los hijos como del mantenimiento del hogar, generando problemas que son conocidos pero escasamente intervenidos o solucionados.

**Organizacional.-** Se cuenta con el equipo técnico especializado capaz de realizar las actividades planteadas, y el apoyo de la gerencia que facilita la implementación de las mismas.

**Equidad de género.-** En la actualidad es muy importante considerar la construcción social de las relaciones entre hombres y mujeres, los roles que cada uno desempeña dentro de la sociedad y la familia, aspectos construidos por determinantes ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y sobre todo culturales; todo esto al ser considerado en esta propuesta la hace factible a nivel de equidad de género.

**Ambiental.-** En lo que respecta a la factibilidad ambiental, la empresa cuenta con los espacios físicos y los implementos necesarios para la implementación de las actividades propuestas.

**Económica-financiera.-** Se cuenta con los recursos económicos necesarios para la implementación de la propuesta ya que al tener la empresa un interés constante en mejorar la vida de sus trabajadores, esta actividad concuerda con dicho criterio teniendo adicionalmente como efecto, el incremento de la productividad de los colaboradores.

### **Fundamentación Legal**

La presente propuesta tiene como principal fundamento legal a la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) en la cual en su capítulo Sexto referente a los “Derechos de Libertad” señala en el Art. 69 que “para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia... (“...”) 4. “El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa”. 5) “El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos” (2008, pág. 51). En lo referente a las relaciones de género señala que “Art. 70. El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.” (2008, pág. 51). En lo referente a lo laboral la Constitución señala en su Art. 326 que “el derecho al trabajo se sustenta en los

siguientes principios: ... (“...”)5. “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (2008, pág. 152).

Estos articulados de la Constitución fundamentan y la importancia de que los trabajadores tengan una familia armónica donde se cumplan tanto derechos como responsabilidades de todos sus miembros, y el apoyo que la empresa le dé en este objetivo teniendo como meta el bienestar de sus trabajadores por medio de la estabilidad de sus hogares.

Otro fundamento de esta propuesta es el “Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017” desarrollado por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES (2013), que en su Segundo Objetivo “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad” (pág. 82) establece como política, entre otras, “2.5 Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia” (pág. 124), desprendiendo como estrategia, el “generar acciones de difusión, concienciación, fomento, ejercicio y garantía del derecho de los hombres a la paternidad y al espacio doméstico, para la realización personal y la responsabilidad compartida del hogar, con respecto a la diversidad” (pág. 124). En el Objetivo 9 del mismo plan donde se refiere a “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (pág. 273) destaca la política 9.3 que se enfoca en “profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales” (pág. 283), definiendo como estrategia “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” (pág. 284).

## **Fundamentación Científico – Teórica**

### **Programa**

Un programa es definido como “un grupo de actividades funcionales o multifuncionales, abiertamente definidas, planificadas con una duración continuada” (Fernández, 2002), es decir que no tiene un tiempo limitado. “Es un instrumento destinado a facilitar el logro de metas y objetivos” (Fernández, 2002).

Para Ander-Egg el programa es un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos expresados en un conjunto de proyectos relacionados o coordinados entre sí y que son de similar naturaleza. (Ordaz Zubia & Saldaña, 2005)

### **Homeostasis familiar**

La homeóstasis, nace como un concepto enfocado en el cuerpo y su control biológico, Jackson cita al concepto determinado por W.B. Cannon (1932) en el documento denominado “Homeóstasis familiar” (Casas, s/f) donde señala que es “el conjunto de regulaciones orgánicas que actúan para mantener el estado de estabilidad del organismo que se efectúa a través de mecanismos de control”.

Con sustento en esta definición, se define a la homeóstasis familiar como una función estabilizadora y de equilibrio dinámico. Los procesos mediante los cuales las familias tratan de mantener a la misma se llaman mecanismos homeostáticos o patrones predecibles de interacción que ayudan a la familiar a mantener un sentimiento de estabilidad e identidad ante las tensiones de la vida normal. (Casas, s/f)

### **Conciliación familiar y laboral**

Cuando se habla de la conciliación familiar y laboral se hace referencia a “una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal” (Fundación Mujeres, 2010).

### **Intervención social con grupos**

## **Grupo**

Un grupo es un conjunto de personas que cooperan unas con otras dentro de un marco de coordenadas espacio-temporales y, como consecuencia, se hallan en activa relación o comunicación mutua, lo cual puede darse inmediatamente o luego de un cierto tiempo, por propia iniciativa forman un orden interno y establecen funciones para cada uno, lo cual les orienta a la realización de un valor o el cumplimiento de un objetivo (Roncal, 2014).

## **La Intervención Social con grupos**

Toda forma de intervención social se apoya en referentes técnicos, necesita de métodos, técnicas de acción. Su intencionalidad viene dada por el marco ideológico, político, filosófico de quien realiza las acciones” (Roncal, 2014). El trabajo con grupos puede ser terapéutico, generar un entorno adecuado para aprender y enseñar, donde sus miembros generan la capacidad para el logro de cambios significativos en sus vidas. (Roncal, 2014).

De acuerdo a Concha, V. (2011) mencionado por Roncal, C (2014) las características de la intervención con grupos son las siguientes: “el grupo se centra en la situación común reconociendo la dificultad de los integrantes, es decir, se centran en sus características diferenciadoras”; “el carácter transformador del proceso se centra en el apoyo a las aportaciones de cada persona al conjunto”; “también se centra en sus aspectos positivos: capacidades, talentos, posibilidades, valores y esperanzas con independencia de las deformaciones que hayan sufrido a causa de opresiones y traumas, de esta manera todas las personas son iguales en su capacidad para hacer aportaciones positivas al grupo”.

En la intervención de Trabajo Social con grupos, estos empiezan como formales lo cual les hace rígidos, siendo importante procurar que se hagan informales de manera que sean flexibles, con interdependencia de roles, reglas, tareas, normas y objetivos. En ellos es fundamental que la/el Trabajador Social trabaje permanentemente en la pertenencia y la organización, procurando una estructura democrática. (Roncal, 2014)

## **Talleres Vivenciales**

Un taller vivencial, de acuerdo a Villar (2010) mencionado en el artículo “Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales” (Gómez del Campo, Salazar , & Rodríguez , 2014), es:

Un espacio en el cual los participantes se reúnen en grupo para trabajar a partir de experiencias personales, sobre algún tema específico. Posee una estructura y planeación previa que contempla, además de los contenidos teóricos, ejercicios que facilitan el aprendizaje y el desarrollo personal de los participantes. (2014, pág. 179)

A diferencia de un taller normal, este da la posibilidad de crear espacios de diálogo, donde se comparten conocimientos, afectos y experiencias cotidianas que tienen un significado importante para cada participante, que pueden ser analizadas por el grupo y generar un cambio en la forma de ser y de relacionarse con los otros. (Gómez del Campo, Salazar , & Rodríguez , 2014).

## **Metodología**

La metodología a desarrollar en la presente propuesta tiene dos características, es participativa, ya que busca permanentemente la participación activa en el desarrollo de cada una de las actividades de las personas a quienes van dirigidas, son ellos quienes con la guía del área de Trabajo Social van a ir analizando su situación actual y construyendo la situación deseada de las distintas problemáticas que se toquen en dichas actividades, y; es colaborativa ya que todo lo que aquí se propone se inserta dentro del plan de actividades del área sin representar un gasto significativo adicional tendiendo por otro lado a los colaboradores que de manera libre y voluntaria acudirán a los talleres y actividades propuestas.

Dos son las etapas en las que se divide el programa en base a los objetivos planteados:

1. Primera etapa: Grupo de apoyo en busca de una familia equilibrada
2. Segunda etapa:
  - a. Talleres Vivenciales “Una familia equilibrada es posible”
  - b. Programa de Educación Financiera “Manejo adecuado de mis finanzas familiares”.

“Programa vivencial de equilibrio familiar para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la Planta de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial”



**Contenido:**

- **Primera etapa:** Grupo de apoyo en busca de una familia equilibrada
- **Segunda etapa:**
  - Talleres Vivenciales “Una familia equilibrada es posible”
  - Programa de Educación Financiera “Manejo adecuado de mis finanzas familiares”.



## **Desarrollo de la propuesta**

### **Primera Etapa**

**Objetivo 1:** Desarrollar la metodología de intervención social con grupos con un número específico de trabajadores y sus parejas que les permita constituirse como formadores y tener un equilibrio en su relación de pareja y en su familia.

Para cumplir este objetivo se plantea lo siguiente:

#### **“Grupo de apoyo en busca de una familia equilibrada”**

### **Antecedente**

De acuerdo a la investigación realizada con los trabajadores, uno de los puntos que genera problemas en sus familias es los conflictos con las parejas, situaciones que en la mayoría de las veces se generan debido a una falta de comunicación, falsas expectativas del otro o posiciones cerradas de una de las partes, lo que limita el llegar a acuerdos cuando se trata de tomar decisiones en conjunto, y; mejorar o cambiar comportamientos de una de las partes que afectan a su interacción dentro del sistema familiar.

El compartir con otras personas, en similares situaciones, criterios de la forma en que se enfrentan los problemas le permite a la pareja reflexionar sobre aquellos aspectos que no se hayan enfrentado de manera asertiva y que puedan requerir de un cambio de comportamiento.

### **Justificación**

La intervención social con grupos es una metodología dinámica que permite un mayor involucramiento de las personas que lo conforman, esto sumado a la cohesión que se desarrolle en el mismo, compromete a sus miembros a realizar de la mejor manera todas las actividades que se planteen. El profundizar en las temáticas de familia y pareja y compartir experiencias con sus compañeros genera

de manera más efectiva un sincero cambio de comportamientos y por ende un equilibrio en la familia que se perpetúe en el tiempo.

### **Población**

Este evento está destinado para la población de la Planta de Calzado Escolar, la invitación será abierta para quienes deseen ser parte del mismo. Sin embargo, por efectos de manejo de grupo, se inscribirá sólo a 5 trabajadores y sus parejas, a quienes se les explicará de la posibilidad de que una vez terminada la intervención ellos repliquen sus conocimientos y experiencias a otros compañeros.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

Formar a las parejas en estrategias para lograr un equilibrio en la relación de pareja que les permita llevar de una manera más armónica a las situaciones conflictivas que se presenten en su familia.

#### **Objetivos Específicos**

- Formar un grupo de apoyo con los trabajadores y sus esposas donde compartan y se vuelvan un soporte mutuo en temas de interés común.
- Abordar temáticas relacionadas con los procesos de la vida familiar, con el apoyo de profesionales invitados cuando sea requerido.

#### **Actividades a desarrollar**

- Definición de fecha y hora de cada sesión.
- Promoción del evento en medios de comunicación internos.
- Inscripción de trabajadores interesados en el evento.
- Invitación dirigida a las parejas de los colaboradores.
- Entrevista con la pareja para desarrollar compromiso con la actividad.

### **Duración**

Cada sesión tendrá una duración de 2 horas una vez por semana, en un día específico definido por el grupo, durante diez semanas.

## **Método**

Para alcanzar los objetivos propuestos se planteará una intervención grupal de discurso libre y de temas formativos sobre los procesos de la vida familiar como roles, reglas y comunicación tanto en la pareja como con los hijos, y otros que susciten el interés de los miembros del grupo; esto implica trabajar con cinco trabajadores y sus respectivas parejas. Por lo tanto, estarán ubicados en la categoría de grupos de Ayuda Mutua<sup>2</sup> en donde se privilegiará el diálogo abierto entre sus miembros e intervenciones profesionales puntuales, de acuerdo al tema a abordar. Este grupo será cerrado y homogéneo, ya que se terminará con las mismas personas que inicien el mismo, al tener una población joven y en su mayoría en el ciclo de vida de “Familia con hijos en la escuela”, los miembros mantendrán estas características similares.

Los encuentros de los grupos serán responsabilidad de las Trabajadoras Sociales de la empresa, quienes realizarán las funciones de coordinadora y observadora respectivamente. Además se tiene prevista la participación de un/una Psicólogo/a Clínico/a, Terapeuta familiar, u otros profesionales que podrán facilitar orientación/formación en aquellos temas de interés de los participantes. Los temas a tratar, que deben ser puestos a consideración de los miembros del grupo, pueden ser los siguientes:

- La familia, ¿qué significa? ¿Cuáles son sus objetivos?
- La pareja I: sus inicios, su historia.
- La pareja II: encuentros y desencuentros
- Comunicación I: clave para las relaciones de pareja
- Comunicación II: ¿cómo usarla adecuadamente con los hijos?
- Roles I: definición, paradigmas y estigmatización.

---

<sup>2</sup> De acuerdo a la clasificación dada por las IV Jornadas de Trabajo Social y Salud, Bilbao, 1995.

- Roles II: ¿qué rol desempeño en mi familia?
- Reglas: ¿cómo se definen? ¿para qué se establecen?
- Definiendo prioridades
- Tomando decisiones en familia.

Además, en este proyecto se tendrán en cuenta la teoría y técnica de trabajo con grupos pequeños y el enfoque sistémico, ambas disciplinas ayudarán a las profesionales responsables de esta propuesta a analizar el proceso del grupo e identificar parejas líderes que puedan replicar lo aprendido en talleres vivenciales.

En la presente propuesta se considera dos evaluaciones, la primera la aplicación del proyecto mediante la aplicación de un cuestionario de evaluación de acciones así como del grupo al final de la intervención, y; la segunda, del propio grupo. Para esta última evaluación se considerará el análisis del proceso grupal mediante las observaciones de las “crónicas grupales” (Roncal, 2014), las cuales son la recopilación que realiza la profesional observadora de cada una de las sesiones como informe de avances del grupo.

En lo referente a la identificación de parejas líderes se tendrá en cuenta no sólo las cualidades innatas de los participantes, sino su disposición de trabajo y su grado de compromiso con el grupo y cada una de sus actividades.

### **Esquema de las sesiones de grupo**

En la primera sesión se realizarán las siguientes actividades

- Presentación individual de los participantes con el uso de la dinámica “Tejiendo redes”.
- Introducción y explicación de la metodología a desarrollar
- Revisión de temáticas a abordar.
- Establecimiento de normas, reglas y horarios para todo el proceso de intervención.
- Abordaje del primer tema.
- Envío de tarea para la siguiente reunión.

En las siguientes sesiones se tendrá el siguiente esquema:

- Socialización de tarea anterior.
- Resumen de lo visto anteriormente
- Abordaje del siguiente tema previsto (uso de técnicas y herramientas como dinámicas, role play, entre otros de acuerdo al tema)
- Conclusiones de la sesión
- Envío de tarea para la siguiente reunión.

### **Evaluación**

La evaluación de la intervención será por objetivos. Además, se analizará el impacto que permitirá verificar la validez de las acciones y del proceso del grupo.

Un indicador fundamental de la evaluación por objetivos será la identificación de las parejas líderes como punto clave para la continuidad del proyecto y cumplimiento del tercer objetivo referente a la réplica de lo aprendido por medio de talleres vivenciales que contarán con la guía de las Trabajadoras Sociales responsables.

En la evaluación también se tendrá en cuenta la identificación y explicación de aquello que se logró y de lo que no se logró, lo que servirá para proyectos futuros. Para esto se considerará los siguientes aspectos:

- 1) La fortaleza del grupo: las Trabajadoras Sociales identificarán por medio de un análisis individual de cada uno de los miembros los potenciales con los que cuentan, ya sean estos humanos, económicos, valores, creencias, costumbres, tradiciones y habilidades de liderazgo.
- 2) Análisis de sociabilidad: la coordinadora y la observadora del grupo verificarán el grado de aceptación dentro de las personas considerando su asistencia y participación en cada una de las reuniones.
- 3) Procesos de prueba de error: Esta tercera evaluación se la realizará con las participaciones de los profesionales invitados, donde los participantes evaluarán al expositor y el contenido de sus charlas por medio de un

cuestionario. Esto permitirá tener un conocimiento cualitativo y cuantitativo de lo que se realiza sin salir de los objetivos propuestos.

### **Lugar**

Complejo “José Filomentor Cuesta”, perteneciente a la empresa.

### **Tiempo de ejecución**

Las sesiones de intervención de grupos se realizarán en el primer trimestre del 2017.

### **Segunda Etapa**

#### **Primera Fase**

**Objetivo 2:** Efectuar talleres vivenciales dirigidos por las parejas capacitadas para que puedan replicar lo aprendido con otros trabajadores y sus parejas.

#### **Talleres Vivenciales “Una familia equilibrada es posible.”**

#### **Justificación**

La metodología del taller vivencial permite a las personas que acuden a los mismos participar de una manera más reflexiva al compartir sus propias experiencias de vida respecto al tema que se ponga en análisis. Por otro lado, el hecho de que quien dirige el taller no es un experto en el tema sino una persona identificada con ellos, que ha podido aplicar lo que aprendió en los grupos de apoyo y que compartirá sus experiencias con ellos, hace que la actividad sea más efectiva que la conferencia de un profesional.

#### **Objetivo**

Conseguir que los trabajadores y sus parejas puedan enfrentar las situaciones problemáticas de forma asertiva.

## **Actividades a desarrollar**

- Definición de fecha y hora de los talleres.
- Promoción del evento en medios de comunicación internos.
- Inscripción de trabajadores interesados en el evento
- Invitación dirigida a las parejas de los colaboradores.

## **Duración**

El taller tendrá una duración de 4 horas. Se realizará un taller por grupo de forma quincenal con un total de diez talleres.

## **Metodología**

La metodología de los talleres será participativa manteniendo su principio vivencial. Las cinco parejas realizarán dos talleres cada una de forma alternada.

Cada taller se desarrollará de la siguiente manera:

- Bienvenida
- Presentación individual de los participantes con el uso de alguna dinámica.
- Introducción y explicación de la metodología del evento
- Pregunta de análisis ¿Qué cosas desequilibran a la familia?
- Recolección de criterios
- Distribución de sub-grupos de trabajo
- Discusión en los sub-grupos para discusión del tema planteado.
- Exposición de conclusiones de los grupos
- Reflexión sobre cómo ser asertivos con el otro en base a las conclusiones de los sub-grupos.
- Role play de una situación de interés de análisis del grupo.
- Análisis de los sub-grupos del role play en base a la pregunta ¿cómo debió abordarse la situación?
- Actividad individual, un minuto para reflexionar.
- Elaboración de compromisos individuales
- Encuentro frente a frente con la pareja: “Yo me comprometo a ...”

- Conclusiones finales
- Evaluación del evento
- Cierre

Los contenidos pueden variar en base al análisis que se realice con las parejas encargadas del desarrollo de cada taller.

### **Evaluación**

Cada taller será evaluado mediante una breve encuesta aplicada a los participantes donde se abordará la organización, contenidos del evento y la metodología de la pareja a cargo del desarrollo del taller.

### **Población**

Estos talleres están destinado para toda la población de la Planta de Calzado Escolar, la invitación será abierta para quienes deseen ser parte del mismo. Se inscribirá a un número de máximo 15 trabajadores y sus parejas por cada taller.

### **Tiempo de ejecución**

Los talleres se realizarán en el segundo semestre del 2017.

### **Segunda Fase**

**Objetivo 3:** Realizar talleres de manejo adecuado de la economía personal y familiar con aquellos trabajadores que tienen una situación económica complicada.

Este objetivo será cubierto con la siguiente actividad, a la par del desarrollo de los talleres vivenciales:



## **Programa de Educación Financiera**

### **“Manejo Adecuado de mis Finanzas Familiares”**

#### **Antecedentes**

La educación financiera se constituye como uno de los derechos de las personas y sus familias en el mundo, encaminadas para que las personas tomen decisiones en base de la información y pleno conocimiento no solo de los productos financieros existentes en el mercado, sino principalmente para garantizar la estabilidad financiera de las familias.

El exceso optimismo en la administración del dinero, el sobreendeudamiento, y el comprado estrés que se genera en la familia por la falta del mismo para cubrir las necesidades e imprevistos presentados, han desarrollado varias iniciativas públicas y privadas para motivar el interés de las personas para generar habilidades en la administración de las finanzas familiares, para que el individuo controle al dinero y no viceversa.

#### **Justificación**

El Programa de Educación Financiera “Manejo Adecuado de mis Finanzas Familiares”, en la empresa Plasticaucho, se desarrolla para atender principalmente al 52% de los encuestados que perciben que su economía es regular y el 6% que mencionan que su economía es mala, es decir que su capacidad de ahorro es nula y existe un gran potencial para la toma de decisiones financieramente poco viables en el momento de presentarse una emergencia o calamidad.

La metodología desarrollada se encamina a impactar en la administración del dinero de los participantes, para que en la medida de lo posible, modificar la conducta y hábitos de sus familias en la toma de decisiones financieras.

#### **Población**

Estos talleres están destinados a los trabajadores de la Planta de Calzado Escolar que deseen ser parte de los mismos, considerando un máximo de 30 personas para la inscripción.

### **Objetivos**

- Identificar la capacidad financiera real de los asistentes.
- Generar una alfabetización financiera a través del desarrollo de conceptos y metodologías para fomentar la toma de decisiones para la salud financiera de las familias.
- Posicionar la importancia de la planificación financiera dentro del mejoramiento de la economía familiar, así como también la utilización de productos financieros.
- Capacitar y concientizar sobre los períodos de crisis familiares, la forma adecuada de prevención y solución.
- Posicionar a la metodología para que sea replicada dentro de sus familiares, conocidos y compañeros de trabajo.

### **Actividades a Desarrollar**

- Definición de fecha y hora de cada sesión.
- Promoción del evento en medios de comunicación internos.
- Inscripción de trabajadores interesados en el evento

### **Facilitadores.**

- Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito PISA
- Expositores Invitados.

### **Metodología.**

- Desarrollo de 3 talleres teórico-práctico cada uno con la duración de 4 horas con una frecuencia semanal.
- Encuestas de línea base que determinen la capacidad financiera real de los integrantes.

- Dinámicas y recursos lúdicos de aprendizaje en clase.
- Actividades para realizar en casa.
- Videos de motivación e introducción a cada módulo.

### **Temáticas.**

#### **Módulo 1. EDUCACIÓN FINANCIERA**

- Introducción al manejo de economía y finanzas familiares.
- “Lo mío, lo tuyo y lo nuestro”.
- Gastos. (Introducción, conceptos, clasificación).
- Control y priorización en sus gastos (Ejercicios).
- Gestión de Ingresos. (Diversificación).
- El Ahorro. (Importancia, planificación, capacidad).
- El crédito y su impacto en las finanzas familiares.
- Conducta y Disciplina es la clave.
- Educación financiera para nuestros hijos.

#### **Módulo 2. PLANIFICACIÓN FINANZAS FAMILIARES**

- Metas financieras (corto, mediano y largo plazo).
- Inversión y consumo (Ejercicios).
- Presupuestos.
- Patrimonio Familiar.
- Plan de Pagos para créditos y deudas adquiridas.
- Administración de tarjetas de crédito.

#### **Módulo 3. TOMA DE DECISIONES EN TIEMPO DE CRISIS.**

- Concepto y periodo de crisis en las finanzas familiares.
- El costo en la toma de decisiones.
- El sobreendeudamiento.
- Los riesgos que enfrenta una familia y su protección.
- La Estabilidad financiera familiar no es un mito.

- “He aprendido, lo aplico y enseño a los demás”.

**Lugar.**

Complejo “José Filomentor Cuesta”, instalaciones de la empresa

**Evaluación**

Cada taller será evaluado mediante una breve encuesta aplicada a los participantes donde se abordará la organización, contenidos del evento y la metodología de los expositores a cargo del desarrollo de los talleres.

**Tiempo de ejecución.**

Esta actividad se desarrollará en el segundo semestre del 2017.

**Evaluación de Impacto del programa**

La evaluación del impacto de los grupos de apoyo se realizará mediante:

- a. Entrevistas con los trabajadores para conocer las mejoras en el sistema familiar.
- b. Análisis de evaluaciones de los participantes de los talleres.

La evaluación del impacto de los talleres vivenciales se la realizará mediante el análisis de la asistencia de los trabajadores y entrevistas con una muestra de los trabajadores participantes del evento.

La evaluación del impacto de los talleres realizados se enfocará en dos aspectos:

- 1) Rol de pagos: dos meses después de los talleres se revisará el rol de pagos de los trabajadores para revisar si no se encuentra con saldo en contra o en cero.
- 2) Se realizará una entrevista con los trabajadores, tres meses después, para consultar:
  - a. Disminución de saldos de deudas

- b. Establecimiento de fondo de ahorro familiar
- c. Desarrollo de hábitos que disminuyen el consumo
- d. Evaluación de percepción de situación económica.

## Modelo Operativo de la Propuesta

Fases	Actividades	Metas	Recursos	Tiempo	Responsables	Evaluación
1. Planificación	*Definir cronograma de desarrollo de actividades. *Desglose de actividades a ejecutar con definición de responsables.	100% Cronograma establecido con sus responsables.	Humanos Materiales Económicos	2 semanas	Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos Trabajadora Social	Cronograma y responsables documentado y formalizado por correo electrónico.
2. Socialización	* Coordinación reunión de socialización de proyecto. *Elaboración de presentación de proyecto. * Reunión de socialización con Gerencia DO y jefatura de planta de calzado escolar.	100% Apoyo y facilidades tanto de Gerencia de Desarrollo Organizacional como de jefatura de planta de calzado escolar.	Humanos Materiales Económicos	1 semana	Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos Trabajadora Social	Presentación Power Point de proyecto Registro de Asistencia convocados por correo electrónico Outlook
3. Ejecución de la propuesta	*Desarrollo de intervención con grupos. * Ejecución de talleres vivenciales * Desarrollo de talleres de manejo de economía.	98% de cumplimiento de actividades en las fechas y tiempos definidos.	Humanos Materiales Económicos	48 semanas	Trabajadora Social	Registros de asistencia Evaluación de eventos
4. Evaluación	*Seguimiento de actividades en marcha. *Evaluación a la finalización de cada evento.	90% de avances de actividades realizadas de manera efectiva. 90% de actividades con evaluaciones exitosas.	Humanos Materiales Económicos	1 semana (seguimiento) 1 semana (la última para evaluación)	Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos Trabajadora Social	Formatos de seguimiento y evaluación

**Cuadro 4.** Modelo Operativo de la Propuesta

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Investigadora

Plan de Acción

Fases	Objetivo	Actividades	Recursos	Responsables	Tiempo
<p><b>PRIMERA ETAPA</b></p> <p>Desarrollar la metodología de intervención social con grupos con un número específico de trabajadores y sus parejas que les permita constituirse como formadores y tener un equilibrio en su relación de pareja y en su familia</p>	<p>Formar a las parejas en estrategias para lograr un equilibrio en la relación de pareja que les permita llevar de una manera más armónica a las situaciones conflictivas que se presenten en su familia.</p>	<p>Grupo de apoyo de diez sesiones las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La familia, ¿qué significa? ¿Cuáles son sus objetivos?</li> <li>• La pareja I: sus inicios, su historia.</li> <li>• La pareja II: encuentros y desencuentros</li> <li>• Comunicación I: clave para las relaciones de pareja</li> <li>• Comunicación II: ¿cómo usarla adecuadamente con los hijos?</li> <li>• Roles I: definición, paradigmas y estigmatización.</li> <li>• Roles II: ¿qué rol desempeño en mi familia?</li> <li>• Reglas: ¿cómo se definen? ¿para qué se establecen?</li> <li>• Definiendo prioridades</li> <li>• Tomando decisiones en familia.</li> </ul> <p>Evaluación mediante:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La fortaleza del grupo.</li> <li>2) Análisis de sociabilidad.</li> <li>3) Procesos de prueba de error</li> </ol>	<p>Humanos    Materiales Económicos</p>	<p>Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos Trabajadoras Sociales</p>	<p>Cada sesión tendrá una duración de 2 horas una vez por semana, en un día específico definido por el grupo, durante diez semanas. Las sesiones de intervención de grupos se realizarán en el primer trimestre del 2017.</p>

Fases	Objetivo	Actividades	Recursos	Responsables	Tiempo
<b>SEGUNDA ETAPA</b>  <b>Primera Fase</b> Efectuar talleres vivenciales dirigidos por las parejas capacitadas para que puedan replicar lo aprendido con otros trabajadores y sus parejas.	Conseguir que los trabajadores y sus parejas puedan enfrentar las situaciones problemáticas de forma asertiva.	Talleres Vivenciales “Una familia equilibrada es posible”  15 trabajadores con sus parejas participan de un taller dirigido por una de las parejas formadas en los grupos de apoyo con la temática general de los aspectos que afectan el equilibrio de la familia, con una duración de cuatro horas.	Humanos    Materiales Económicos	Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos Trabajadoras Sociales	El taller tendrá una duración de 4 horas. Se realizará un taller por grupo de forma quincenal con un total de diez talleres. Se realizarán en el segundo semestre del 2017.
		Evaluación del evento mediante aplicación de encuestas sobre la organización, contenidos del evento y la metodología de la pareja a cargo del desarrollo del taller	Humanos    Materiales Económicos	Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos Trabajadoras Sociales	
<b>SEGUNDA ETAPA</b>  <b>Segunda Fase</b> Realizar talleres de manejo adecuado de la economía personal y familiar con aquellos trabajadores que tienen una situación económica complicada.	Posicionar la importancia de la planificación financiera dentro del mejoramiento de la economía familiar, así como también la utilización de productos financieros.	Talleres teórico prácticos con las siguientes temáticas: Módulo I: Educación Financiera	Humanos    Materiales Económicos	Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos Trabajadoras Sociales Miembros de la Cooperativa PISA	3 talleres teórico-práctico cada uno con la duración de 4 horas con una frecuencia semanal. Se realizarán en el segundo semestre del 2017.
		Evaluación del evento mediante aplicación de encuestas sobre la organización, contenidos del evento y la metodología de los expositores a cargo del desarrollo de los talleres.			

**Cuadro 5.** Plan de Acción  
**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)  
**Fuente:** Investigadora



## Administración de la Propuesta



**Gráfico 53.** Organigrama Estructural

Elaborado por: **Paredes, R. (2016)**

### **Funciones del Gerente de Desarrollo Organizacional**

El Gerente de Desarrollo Organizacional es un profesional que está a cargo del manejo de todas las áreas que se encargan del talento humano de la empresa.

Dentro de la presente propuesta se caracteriza por:

- Aprobación definitiva de la propuesta del programa de equilibrio familiar para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la Planta de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial.
- Socializar el programa con la Gerencia General de la empresa y la Gerencia de Operaciones a cargo del área donde se ejecutará el mismo.
- Aprobación definitiva del presupuesto requerido para el desarrollo del programa.

## **Funciones del Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos**

El Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos es un profesional a cargo de las áreas de Servicio Médico, Selección de Personal, Capacitación y Trabajo Social. Al ser el inmediato superior de la Trabajadora Social, sus funciones dentro de la presente propuesta son:

- Coordinación con la Gerencia de Desarrollo Organizacional para revisión y aprobación del programa de equilibrio familiar para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de los trabajadores de mano de obra directa de la Planta de Calzado Escolar de la empresa Plasticaucho Industrial.
- Análisis y definición de las actividades a desarrollar dentro de cada una de las fases del programa.
- Análisis y definición de presupuesto a ser utilizado en el programa.
- Control de seguimiento de actividades.
- Revisión de resultados.

## **Funciones de la Trabajadora Social**

El/la Trabajador/a Social es un profesional que forma parte de los equipos interdisciplinarios, que se caracteriza por:

- Intervención directa e indirecta de las familias, tomando en cuenta el marco familiar, su entorno, costumbres y tradiciones.
- Aplica técnicas propias de Trabajo Social.
- Desarrolla intervención en crisis.
- Elabora informes sociales técnicos de las intervenciones que realiza.
- Orienta a los usuarios en las situaciones o gestiones que lo ameriten.
- Participa activamente en las reuniones técnicas.
- Procura enfocarse en las soluciones no en los problemas.
- Realiza visitas domiciliarias con el propósito de observar al usuario en su ambiente, lo que facilita al equipo poder hacer un diagnóstico objetivo de su situación familiar.

- Remite casos a las instituciones del entorno y les facilita la información que necesitan.
- Maneja la Escucha activa y empática.
- Levanta diagnósticos social y familiar.
- Potencia actitudes positivas encaminadas a la promoción personal.
- Potencia las relaciones familiares positivas, descubriendo valores, recursos propios y autonomía personal del usuario.
- Diseña y realiza actividades formativas.
- Maneja herramientas como el diario de campo.

## Presupuesto

**Tabla 53.** Presupuesto

ÍTEM	DETALLE	META		COSTO UNITARIO MENSUAL	SUBTOTAL	COSTO TOTAL DEL PROYECTO
		UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD			
<b>A. TALENTO HUMANO</b>						
A1	Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos	N°	1	1000	1000,00	12000,00
A2	Trabajadoras Sociales	N°	3	630,00	1890,00	22680,00
					SUBTOTAL A	34680,00
<b>B. RECURSOS MATERIALES</b>						
	<b>EQUIPOS</b>					
B1	Computadora	N°	3	500,00	1500,00	1500,00
B2	Impresora	N°	1	400,00	400,00	400,00
B3	Proyector de imágenes	N°	1	500,00	500,00	500,00
B4	Amplificación	N°	1	200,00	200,00	200,00
B5	Micrófono	N°	1	50,00	50,00	50,00
	<b>MATERIALES E INSUMOS</b>					
B6	Escritorios	N°	3	200,00	600,00	600,00
B7	Sillas	N°	50	10,00	500,00	500,00
B8	Esferos	Caja	3	10,00	30,00	30,00

B9	Clips	Caja	2	2,00	4,00	4,00
B10	Lápices	Caja	4	5,00	20,00	20,00
B11	Hojas de papel bond	Resma	3	5,00	15,00	15,00
B13	Marcadores de tiza líquida	Caja	2	10,00	20,00	20,00
B14	Pizarra de tiza líquida	N°	1	80,00	80,00	80,00
B15	Marcador permanente	Caja	1	10,00	10,00	10,00
B16	Cartulinas	Pliegos	10	0,75	7,50	7,50
B17	Grapadora	N°	1	5,00	5,00	5,00
B15	Perforadora	N°	1	5,00	5,00	5,00
B16	Grapas	Cajas	2	1,50	3,00	3,00
B17	Fotocopias	N°	200	0,02	4,00	4,00
SUBTOTAL B						3953,50
SUBTOTAL A+B						38633,50

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta

Preguntas básicas	Explicación
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	Gerente de Desarrollo Organizacional Jefe de Formación, Desarrollo y Servicios Continuos Equipo de Trabajo Social Beneficiarios Directos e Indirectos
2. ¿Por qué evaluar?	Porque es necesario comprobar 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 pertinentes.
3. ¿Para qué evaluar?	Modificar estrategias Reajustar la propuesta Realizar una propuesta similar Mejora las técnicas y procedimientos utilizados
4. ¿Qué evaluar?	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 tres tipos de evaluación: Autoevaluación, Co-evaluación y heteroevaluación
6. ¿Cuándo evaluar?	Se evaluará en tres momentos: al inicio, durante el proceso, y al final del mismo,
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?	Cuestionario previamente estructurado Guías para realizar las observaciones Entrevistas Encuestas, entre otras.

**Cuadro 6.** Monitoreo y evaluación de la propuesta

**Elaborado por:** Paredes, R. (2016)

**Fuente:** Investigadora

## BIBLIOGRAFÍA

- ACADEMIC. (2014). *Enciclopedia Universal* . Obtenido de sitio web de enciclopedia universal. esacademic.com: [http://enciclopedia\\_universal.esacademic.com](http://enciclopedia_universal.esacademic.com)
- Aragón, J. y. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid: Comisiones Obreras.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una visión integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 161-164. Obtenido de Calidad de vida: una visión integradora.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración* (Tercera ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Quinta Edición ed.). Editorial Episteme.
- Arriagada, I. (2005). Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo. *Políticas hacia las familias, protección e inclusión social* (págs. 131-148). CEPAL.
- Arriagada, I. (2007). Familias Latinoamericanas: cambiantes, diversas y desiguales. *Papeles de Población*, 9-22.
- Arriagada, I. (2007). Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina. En CEPAL, *Familia y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros* (págs. 125-152). Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Arriagada, I., & Aranda, V. (2004). Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces. CEPAL.

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Austin Miller, T. (2000). Para comprender el concepto de Cultura. *UNAP EDUCACIÓN Y DESARROLLO*, 1-20.
- Baez, X., & Galdames, C. (2011). Conflicto de Rol Familia-Trabajo desde la perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo. *Revista de Psicología*, 113-123.
- Cardona, D., & Agudo, H. (2005). Construcción cultural de calidad de vida. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 79-90.
- Casas, G. (s/f). *La Homeóstasis Familiar*. Obtenido de Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica: <http://www.ts.ucr.ac.cr>
- Castelló, L. (2009). La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español. *Economía Crítica*.
- Castro, W., & Godino, J. (2011). Métodos mixtos de investigación en las contribuciones a los simposios de la SEIEM (1997-2010). *Investigación en Educación Matemática XV*, 99-116.
- Chiang, M. M., & Krausse, K. (2009). *Estudio Empírico de Calidad de Vida Laboral, Cuatro Indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento 1*. Concepción, Chile: Universidad del Bío- Bío.
- Díaz, R., Arroyo, S., & Rodríguez, J. (1999). Tiempo de Trabajo no realizado: Ausencia y absentismo laboral. *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés*, 123-126.

- Dirección de métodos, análisis e investigación de SENPLADES. (2014). *Indicadores del Cantón Ambato*. Obtenido de SENPLADES: <http://www.senplades.gob.ec>
- Durán, M. A. (2006). El futuro trabajo en Europa: el cuidado de las personas dependientes . *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada desde el género*.
- Echegoyen, J. (2014). *Diccionario de Psicología Científica y Filosófica*. Obtenido de sitio web de Torre de Babel.com: <http://www.e-torredebabel.com>
- Escartin, M. J. (1992). El sistema familiar y el Trabajo Social. *Alternativas: cuadernos de Trabajo Social*, 55-75.
- Espinal, I., Gimeno, A., & González, F. (2006). El Enfoque Sistémico en los Estudios sobre la Familia. *Revista Internacional de Sistemas*, 21-34.
- Fernández, N. (2002). *Manual de proyectos*. Andalucía: Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación.
- Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Gallicchio, E., Ramíres, J. C., & Vallejo, C. (2014). *Desarrollo económico local: una apuesta por el futuro*. Obtenido de Revistas de la UNAL: <http://www.revistas.unal.edu.co>
- García, S. (2013). Satisfacción laboral y productividad: su interrelación. *Centro de Estudios Económicos de Cuba*.
- Gastañares, I. U., Allende, J. C., & Zorriketa, R. (2011). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanank. Revista de Relaciones Laborales*.
- Gómez del Campo, M., Salazar , M., & Rodríguez , E. (2014). Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el



- aprendizaje de competencias sociales. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 175-190.
- Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 177-202.
- Gracia, E., & Musitu, G. (2000). *Psicología Social de la Familia*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Gutierrez, L., & Vanegas, B. (2013). *Relación vida familiar y laboral de los colaboradores de la Institución Universitaria CEIPA. Una mirada desde la percepción del Conflicto y la Conciliación. Tesis Inédita*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Heinrich, G., Leege, D., & Miller, C. (2008). *Guía del Usuario para Desarrollo Humano Integral (DHI)*. Baltimore: Catholic Relief Services.
- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). México D.F.: McGraw Hill/Interamericana de Editores S.A. de C.V.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoría de la Investigación Científica: Guía para elaborar en forma creativa y amena el trabajo de Graduación* (Cuarta Edición ed.). Ambato.
- Herrera, M. (2009). *Individualismo contemporáneo y Sociedades Rurales: una apreciación histórica y Conceptual de sus orígenes. Tesis Inédita*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoría de la Investigación Científica: Guía para elaborar en forma creativa y amena el trabajo de Graduación* (Cuarta ed.). Ambato.

<http://ar.ask.com/>. (12 de 10 de 2014). <http://ar.ask.com/>. Obtenido de <http://ar.ask.com/>

<http://sinadis.inclusion.gob.ec/sinadis/index.php>. (2014). Obtenido de <http://sinadis.inclusion.gob.ec/sinadis/index.php>.

<http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>. (Mayo de 2013).

INEC. (2014). *Glosario de Conceptos y Definiciones*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC: <http://www.inec.gob.ec>

Infante, E. (2000). *Conflicto Interrol en Parejas de Doble Ingreso: Identificación y comprensión de las Relaciones Trabajo-Familia. Tesis Doctoral Inédita*. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2011). *Resultados del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador. Fascículo provincial Tungurahua*. Obtenido de Ecuador en cifras: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>

Instituto Nacional de Estadística de España. (2015). *Publicaciones Oficiales*. Obtenido de <http://publicacionesoficiales.boe.es>

Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC. (2013). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares Urbanos y Rurales 2011-2012*. Obtenido de INEC: <http://www.inec.gob.ec>

Instituto Nacional de Estadísticas de España, INE. (2009). *Instituto Nacional de Estadísticas de España, INE*. Obtenido de <http://www.ine.es>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2013). *Encuesta de Uso del Tiempo*. Obtenido de Ecuador en Cifras: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>

- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 116-133.
- Jiménez, A., & Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *UNIVERSUM*, 116-133.
- López-Araujo, B., Osca, A., & Peiró, J. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 81-87.
- López-Calva, L., & Vélez, R. (2003). *El concepto de desarrollo humano, su importancia y aplicación en México*. México: PNUD.
- Maganto, C. (2012). *La familia desde el punto de vista sistémico y evolutivo*.
- Maldonado, J. (2000). *El desarrollo del Individuo: cinco aproximaciones*.
- Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1998). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona: Editorial Nordam-Comunidad.
- Ministerio Coordinador de Desarrollo Social. (2014). *SIISE*. Recuperado el 2014, de Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador: <http://www.siise.gob.ec/siiseweb/>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2006). *Dimensiones de calidad para la formación profesional: vinculación con el contexto productivo y social*. Buenos Aires.
- Naula, A., & Ramírez, C. (2012). *Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora "Laura Narváz" en el periodo Septiembre 2011-Febrero 2012. Tesis Inédita*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Sede Cuenca.

- Ordaz Zubia, V., & Saldaña, G. (2005). *Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el Estado de Guanajuato*. Obtenido de sitio web de Eumed. net: <http://www.eumed.net>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <http://www.un.org>
- Ortega, A., Rodríguez, D., & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas*, 55-64.
- Puig, M., Sabater, P., & Rodríguez, N. (Julio-Septiembre de 2012). *Aposta: revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de Necesidades Humanas: evolución del concepto según la perspectiva social: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/monpuigllob.pdf>
- Rasner, J. (2014). *¿Qué es la Epistemología? Introducción a las problemáticas epistemológicas*. Obtenido de sitio web de [old.liccom.edu.uy](http://old.liccom.edu.uy): <http://old.liccom.edu.uy>
- Rhima, A., & Núñez, J. F. (2014). La articulación empleo-familia: análisis del apoyo social como factor regulador. *Ciencia Ergo Sum*, 9-20.
- Rodríguez, Á. (2001). Nuevos aportes a la satisfacción de necesidades desde la Psicología Social Crítica. *Investigación & Desarrollo*, 09(01), 408-429.
- Rodríguez, D., & Valdeoriola, J. (2001). *Metodología de la Investigación*. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya.
- Rodríguez, M. (2015). *Los problemas familiares y la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de Textiles Industriales Ambateños S.A.* Ambato.
- Roncal, C. (Septiembre de 2014). *Intervención Social con Grupos y trabajo en equipos profesionales*. Ambato, Tungurahua, Ecuador.

- Sánchez López, M. P., & Quiroga Estévez, Á. (1997). Análisis de la insatisfacción familiar. *Psicothema*, 69-82.
- Sánchez-Cabezudo, S. S., Segovia, A. O., & Peláez, A. (2013). Trabajo Social con familias y conflicto familia-trabajo. *Cuadernos de Trabajo Social*, 253-264.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Obtenido de SENPLADES: <http://www.buenvivir.gob.ec>
- Spencer, H. (2004). ¿Qué es una sociedad? Una sociedad es un organismo. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 231-243.
- Terán, O., & Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior . *Omnia*, 96-110.
- Trebilcock, A. (2010). Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos: Visión General. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*.
- Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 61-71.
- Vera, J., Rodríguez, C., & Grubits, S. (2009). La Psicología Social y el Concepto de Cultura. *Psicología y Sociedades*, 100-107.
- [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com). (13 de septiembre de 2012). [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com). Obtenido de [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com)
- Zamanillo, T. (2008). *Trabajo Social con Grupos y Pedagogía Ciudadana*. Madrid: Síntesis.

## Anexo

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
FACULTA DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSGRADOS  
MAESTRIA EN TRABAJO SOCIAL Y FAMILIA

**A DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE MANO DE OBRA DIRECTA DE LA PLANTA DE CALZADO**  
**OBJETIVO** "Identificar los problemas dentro de la vida familiar que pueden afectar la vida laboral".

### INDICACIONES:

- Lea detenidamente la pregunta antes de contestar.
- Marque con una x o un visto dentro del paréntesis frente a la respuesta elegida.

### 1. DATOS GENERALES

- 1.- Edad  FECHA:
- 2.- Género  Femenino  Masculino
- 3.- Estado Civil  Casado  Unión Libre
- 4.- Sección a la que pertenece:  Montaje  Aparado  Troquelado
- 5.- ¿Cuánto tiempo trabaja en la empresa?
- Menos de 1 año  1 año  De 2 a 6 años  De 7 a 11 años
- De 12 a 16 años  De 17 a 21 años  De 22 años en adelante

### 2. SITUACION VIDA FAMILIAR

- 6.- ¿Cuánto tiempo lleva casado o en unión con su pareja?
- Menos de 1 año  1 año  De 2 a 6 años  De 7 a 11 años
- De 12 a 16 años  De 17 a 21 años  De 22 años en adelante
- 7.- ¿Cuántos hijos tiene?
- Uno  Dos  Tres  Cuatro o más  Ninguno
- 8.- ¿Sus hijos viven con Usted?
- Sí, todos  Sí, algunos  No
- 9.- ¿Cuál o cuáles son las edades de los hijos que viven con Usted?. Dentro del cuadro indique la cantidad de hijos en el grupo que corresponde
- Menos de 1 año  De 1 a 4 años  De 5 a 10 años  De 11 a 13 años
- De 14 a 18 años  De 20 años en adelante
- 10.- ¿Conversa con su pareja sobre las cosas que le desagradan de él o ella?
- Siempre  Casi siempre  A veces  Nunca

- 11.- **Priorice los 3 motivos más comunes de problemas con su pareja, teniendo como 1 al más común y 3 al menos común:**
- |                          |  |                          |                                 |
|--------------------------|--|--------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Situación Económica                    | <input type="checkbox"/> | Relación de pareja              |
| <input type="checkbox"/> | Desacuerdos en la crianza de los hijos | <input type="checkbox"/> | Ausencia en el hogar            |
| <input type="checkbox"/> | Escaso apoyo en tareas domésticas      | <input type="checkbox"/> | Actividades sociales con amigos |

12.- **¿Cómo actúan Usted y su pareja ante las situaciones conflictivas que se presentan con sus hijos?**

- |                          |  |                          |  |
|--------------------------|--|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Deciden en conjunto como solucionarlos                       | <input type="checkbox"/> | Usted le deja la responsabilidad a su pareja |
| <input type="checkbox"/> | Su pareja o Usted deciden que hacer y luego informan al otro | <input type="checkbox"/> | Su pareja le deja la responsabilidad a Usted |
| <input type="checkbox"/> | Su pareja soluciona el problema y Usted se entera después    | <input type="checkbox"/> | No hacen nada                                |

13.- **¿Cuánto influye su relación de pareja en su rol de padre/madre?**

- |                          |       |                          |      |                          |      |
|--------------------------|-------|--------------------------|------|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | Mucho | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> | Nada |
|--------------------------|-------|--------------------------|------|--------------------------|------|

14.- **¿Su pareja desempeña una actividad laboral?**

- |                          |    |                          |    |                          |          |
|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> | Rara vez |
|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|----------|

15.- **En su casa, ¿quién o quiénes se encargan de los quehaceres domésticos?**

- |                          |                 |                          |                    |                          |                   |                          |           |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | Su pareja       | <input type="checkbox"/> | Usted              | <input type="checkbox"/> | Usted y su pareja | <input type="checkbox"/> | Sus hijos |
| <input type="checkbox"/> | Toda la familia | <input type="checkbox"/> | Otros ¿Quién?..... |                          |                   |                          |           |

16.- **¿Cómo calificaría la relación con su pareja?**

- |                          |           |                          |       |                          |         |                          |      |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|---------|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | Excelente | <input type="checkbox"/> | Buena | <input type="checkbox"/> | Regular | <input type="checkbox"/> | Mala |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|---------|--------------------------|------|

17.- **¿Cómo calificaría la relación con sus hijos?**

- |                          |           |                          |       |                          |         |                          |      |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|---------|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | Excelente | <input type="checkbox"/> | Buena | <input type="checkbox"/> | Regular | <input type="checkbox"/> | Mala |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|---------|--------------------------|------|

18.- **¿Con qué frecuencia Usted ordena a sus hijos lo que deben o no deben hacer (les pone reglas) y ellos lo cumple?**

- |                          |         |                          |              |                          |         |                          |       |
|--------------------------|---------|--------------------------|--------------|--------------------------|---------|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre | <input type="checkbox"/> | Casi siempre | <input type="checkbox"/> | A veces | <input type="checkbox"/> | Nunca |
|--------------------------|---------|--------------------------|--------------|--------------------------|---------|--------------------------|-------|

19.- **¿Cómo calificaría la economía de su hogar?**

- |                          |   |                          |   |
|--------------------------|---|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | MUY BUENA, cubre todos los gastos y posee ahorros | <input type="checkbox"/> | REGULAR, se sale con las justas                       |
| <input type="checkbox"/> | BUENA, alcanza para cubrir los gastos             | <input type="checkbox"/> | MALA, los ingresos no alcanzan para cubrir los gastos |

**3. SITUACION VIDA LABORAL**

20.- **¿Ha tenido llamados de atención de la línea de supervisión por su desempeño laboral (cumplimiento estandar diario) en sus últimos seis meses?**

- |                          |         |                          |              |                          |         |                          |       |
|--------------------------|---------|--------------------------|--------------|--------------------------|---------|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | SIEMPRE | <input type="checkbox"/> | CASI SIEMPRE | <input type="checkbox"/> | A VECES | <input type="checkbox"/> | NUNCA |
|--------------------------|---------|--------------------------|--------------|--------------------------|---------|--------------------------|-------|

21.- **¿Con qué frecuencia debe trabajar horas extras?**

- |                          |         |                          |              |                          |         |                          |       |
|--------------------------|---------|--------------------------|--------------|--------------------------|---------|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre | <input type="checkbox"/> | Casi siempre | <input type="checkbox"/> | A veces | <input type="checkbox"/> | Nunca |
|--------------------------|---------|--------------------------|--------------|--------------------------|---------|--------------------------|-------|

22.- **La relación con sus compañeros en el trabajo es:**

- |                          |           |                          |       |                          |         |                          |      |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|---------|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | Muy buena | <input type="checkbox"/> | Buena | <input type="checkbox"/> | Regular | <input type="checkbox"/> | Mala |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|---------|--------------------------|------|

23.- **La relación con sus superiores en el trabajo es:**

- |                          |           |                          |       |                          |         |                          |      |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|---------|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | Muy buena | <input type="checkbox"/> | Buena | <input type="checkbox"/> | Regular | <input type="checkbox"/> | Mala |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-------|--------------------------|---------|--------------------------|------|

24.- **¿Ha tenido problemas con sus compañeros de trabajo en los últimos 6 meses?**

- |                          |    |                          |    |
|--------------------------|----|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | SI | <input type="checkbox"/> | NO |
|--------------------------|----|--------------------------|----|

25.- **¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses?**

- |                          |         |                          |     |                          |             |                          |          |
|--------------------------|---------|--------------------------|-----|--------------------------|-------------|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | Ninguna | <input type="checkbox"/> | Una | <input type="checkbox"/> | Entre 2 y 3 | <input type="checkbox"/> | Más de 4 |
|--------------------------|---------|--------------------------|-----|--------------------------|-------------|--------------------------|----------|

26.- **¿Cuántas veces se ha atrasado al trabajo en los últimos 6 meses?**

- |                          |         |                          |     |                          |             |                          |             |                          |          |
|--------------------------|---------|--------------------------|-----|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | Ninguna | <input type="checkbox"/> | Una | <input type="checkbox"/> | Entre 2 y 4 | <input type="checkbox"/> | Entre 5 y 7 | <input type="checkbox"/> | Más de 8 |
|--------------------------|---------|--------------------------|-----|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|----------|

27.- **¿Ha sufrido algún incidente o accidente de trabajo?**

- |                          |    |                          |    |
|--------------------------|----|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | SI | <input type="checkbox"/> | NO |
|--------------------------|----|--------------------------|----|

28.- **¿Le es fácil hablar bien de la empresa con otras personas?**

- |                          |    |                          |    |
|--------------------------|----|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | SI | <input type="checkbox"/> | NO |
|--------------------------|----|--------------------------|----|

29.- **¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa?**

- |                          |                |                          |            |                          |                 |                          |              |
|--------------------------|----------------|--------------------------|------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | Muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | Satisfecho | <input type="checkbox"/> | Poco satisfecho | <input type="checkbox"/> | Insatisfecho |
|--------------------------|----------------|--------------------------|------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|--------------|

#### 4. RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO

30.- Cuando tuvo problemas con sus compañeros en los últimos 6 meses, ¿existió algún problema o discusión en su casa?

SI                       NO                       A veces                       No tuvo ningún problema

31.- ¿Con qué frecuencia sus faltas o atrasos han sido problemas familiares?

SIEMPRE       CASI SIEMPRE       A VECES       NUNCA       No ha faltado/atrasado

32.- ¿Las discusiones o peleas con su pareja/familia afectan a su rendimiento laboral?

SIEMPRE                       CASI SIEMPRE                       A VECES                       NUNCA

33.- ¿Le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos de su hogar?

SIEMPRE                       CASI SIEMPRE                       A VECES                       NUNCA

34.- Cuando sufrió algún accidente o incidente en el trabajo. ¿Estuvo pensando en algún problema del hogar?

SI                       NO                       No he tenido ningún accidente o incidente

35.- ¿Los problemas que tiene con su pareja/familia hacen que no tenga ganas de trabajar?

SIEMPRE                       CASI SIEMPRE                       A VECES                       NUNCA

36.- ¿Cuánto afecta los problemas familiares a su vida laboral?

MUCHO       ALGO       POCO                       MUY POCO       NADA

¡Muchas gracias por su colaboración!

Elaborado por: Paredes, R. (2016)