# INTRODUCCIÓN

**¿Sabes la diferencia que hay entre un optimista y un realista? Que el realista...tiene más datos. A**nónimo

El presente trabajo de investigación tiene como tema Incidencia de las relaciones familiares en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, en el año 2010.

Su importancia radica en la necesidad de mejorar las condiciones de vida de la población y este se refleje en sus interrelaciones y en su desempeño laboral.

Está estructurado por capítulos. El primer capítulo denominado EL PROBLEMA, contiene el análisis Macro, Meso y Micro que hace referencia al origen de la problemática con un panorama de las relaciones familiares y las relaciones laborales a nivel mundial, en Latinoamérica y en nuestro país, respectivamente.

El capítulo II denominado MARCO TEORICO, permite fundamentar el trabajo investigativo bajo la visión filosófica epistemológica, axiológica, ontológica, psicológica, sociológica y legal del tema propuesto.

El capítulo III titulado: METODOLOGIA plantea que la investigación se realiza desde el enfoque constructivista y propositivo, de carácter cuanti – cualitativo, propio de las investigaciones sociales. La modalidad de la investigación es bibliográfica – documental, de campo, de intervención social: de asociación de variables que nos permitirán estructurar predicciones, el marco metodológico utilizado fue la investigación bibliográfica consultando libros, revistas, publicaciones que tratan sobre el tema, de igual manera, se revisaron páginas virtuales de internet, que aportó con datos interesantes en la investigación.

El capítulo IV denominado: ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS, contiene datos que cimientan la investigación, estos datos se presentan, describen, en función de los objetivos e hipótesis planteada, con el apoyo de cuadros y gráficos se analizan e interpretan los datos de forma ordenada con base en la fundamentación teórica.

El capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, sintetiza los resultados y aportes más significativos de la investigación, así una conclusión a la que se llegó es que: el efecto de las relaciones familiares en las relaciones laborales, se centra en los aspectos estructurales o de desarrollo de la familia, ocasionando un impacto en el comportamiento laboral como señala la comprobación de la hipótesis, sin embargo esta perspectiva es bidireccional, donde también las relaciones laborales inciden en las relaciones familiares, ya que puede la familia ser vista como un amortiguador que soporta las consecuencias negativas de la convivencia laboral que rige un código orgánico amonestador, y /o si la vida familiar es positiva, bloquea la decepción en el trabajo, o aporta al ausentismo y los retardos en el trabajo argumentando responsabilidad familiar.

Finalmente en el capítulo VI: PROPUESTA, que va encaminada a la superación de los problemas sociales que se dan a causa de conflictivas relaciones familiares y laborales, se plantea la **"Conciliación de las relaciones familiares y relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura de Tungurahua"**, a través de talleres que fomenten el trabajo en equipo, la identidad institucional, liderazgo y fortalecimiento del ser; así como capacitar a los funcionarios judiciales en el mejoramiento y perfeccionamiento del talento humano, y la creación de alianzas estratégicas por medio de la firma de convenios, para el desarrollo de actividades que permiten nutrir las relaciones del funcionario judicial con su familia en talleres vivenciales**.**

Se concluye con la bibliografía utilizada y los anexos en los que se han incorporado, los instrumentos que se aplican en la investigación.

# CAPITULO I

# EL PROBLEMA

## Planteamiento del Problema

### *Contextualización*

### Macro

La familia, según la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. En muchos países, el concepto de la familia y su composición han cambiado en los últimos años, sobre todo en conceptos de derechos humanos y derechos de los homosexuales.

De este modo a la familia se la puede definir en base a dos tipologías: 1) Por vínculos de afinidad, derivados del establecimiento de su estructura social, como el matrimonio: "monógamo" o poligámico según los criterios culturales de cada sociedad; y, 2) Por los vínculos de consanguinidad, como la filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos que descienden de un mismo padre, también puede diferenciarse la familia según el grado de parentesco entre sus miembros, estos últimos responden a la actual situación del movimiento migratorio de los miembros familiares.

En sociedades, principalmente de Estados Unidos y Europa Occidental, también se presentan familias unidas por lazos puramente afectivos, más que sanguíneos o legales; en este tipo de unidades familiares se encuentran aquellas encabezadas por miembros que mantienen relaciones conyugales estables no matrimoniales, con o sin hijos.

Con respecto a los problemas actuales de la familia se han agravado en los últimos años hasta alcanzar un panorama desolador, como por ejemplo Europa está inmersa en un invierno demográfico sin precedentes y se ha convertido en un continente viejo, con un gran déficit de natalidad, con matrimonios que se fracturan prematuramente, con una disminución importante de celebraciones matrimoniales y con hogares con un alto índice de desorganización. Esto ha provocado efectos negativos en el ámbito económico y social. En lo económico, se está produciendo un incremento del gasto público por el envejecimiento poblacional, que obliga a un mayor egreso de las instituciones de seguridad social, una contratación cada vez más numerosa de mano fresca migrante. En cuanto a los efectos sociales, se puede observar una desestructurada por la ruptura familiar, con hogares cada vez más solitarios, con un individualismo creciente y una falta de práctica de valores sustantivos que imposibilitan una cohesión social coherente con el valor cultural de estos pueblos.

Por tanto, la familia en evolución ha generado nuevas relaciones familiares, las mismas, que se dan por lazos afectivos abiertos a un mundo de nuevas asimilaciones en el manejo de las uniones de parejas, así tenemos los matrimonios homosexuales que en ciertos países se celebran legalmente, es el reconocimiento social, cultural y jurídico que regula la relación y convivencia de dos personas del mismo sexo, con iguales requisitos y efectos legales que los existentes para los matrimonios entre personas de distinto sexo.

Es así que conocer las relaciones familiares a nivel mundial, exige considerar la familia y la evolución de las actitudes políticas frente a ella, a la vista de Gérard-François Dumont, profesor de la Sorbona y autor de obras que examinan el "invierno demográfico", no lo mira así, pues el ideal de la familia sigue muy vivo, dice; pero encuentra un ambiente adverso, cuando un primer dato refleja el descenso de los matrimonios en la Unión Europea y Estados Unidos, y, considerando estos datos, se han creado leyes que animan a casarse.

Esto, tomando en cuenta que el ser humano es eminentemente social, se considera que lo normal es no vivir solo, en efecto, alrededor del 90% de los europeos y norteamericanos viven en hogares de al menos dos personas, y más precisamente en hogares, generalmente definidos como una pareja con o sin hijos, o un padre o madre sola con algún hijo. Estos muestran cuatro tipos de evolución: **a)** La disminución del tamaño por efecto del descenso de la fecundidad y, en menor medida, por la cohabitación; **b)** El aumento de la cohabitación, que es, en cierta medida, corolario del descenso de la nupcialidad. No obstante, sería un error pensar que, por un efecto de vasos comunicantes, el descenso del número de parejas casadas se compensa con el aumento de la cohabitación. Si así fuera, el aumento del número de hogares unipersonales sería menor; **c)** El aumento de hogares monoparentales, debido sobre todo al divorcio y quizá también a la tendencia a creer que un adulto solo puede asegurar la educación de un niño, tan bien como puede hacerlo una pareja; y, **d)** Aunque es difícil conocer el número con precisión, aumenta otro tipo de familia, especialmente en los países con divorcialidad elevada: son las llamadas familias "recompuestas o reconstruidas", formadas por personas que antes pertenecían a otra familia que se desintegró.

Aunque estas evoluciones son innegables, de hecho, la sociología de la familia, a partir de datos fundamentales, como la complementariedad del hombre y de la mujer y la solidaridad entre las generaciones, siempre ha mostrado una gran diversidad según las culturas. La Familia de fines del siglo XX está en la misma situación. Presenta a la vez una gran variedad de realidades familiares, que se pueden medir, por ejemplo, por los índices de nupcialidad, de fecundidad, de divorcialidad, y evoluciones que no son revoluciones.

En definitiva, las relaciones de la familia en el mundo se resume en tres palabras: evolución, diversidad y unidad. Evolución en primer lugar, con tendencias bastante semejantes en las cifras vertidas por las estadísticas demográficas: tendencia a la disminución de las familias numerosas y vacilaciones ante el compromiso de casarse. Diversidad, pues las tasas de nupcialidad, de nacimientos extramatrimoniales y de divorcio son muy distintas

de un país a otro, porque dentro de cada uno de ellos existen relaciones familiares que a menudo difieren de una región a otra. Unidad en fin, pues es necesario tener en cuenta la pluralidad de modelos familiares.

Pese a las encuestas y sondeos realizados en Estados Unidos y Europa, tanto entre los adultos como entre los jóvenes, muestran una fidelidad sin falla a la idea de familia, entendida como unión que se espera duradera entre un hombre y una mujer, con vocación de acoger al hijo o a los hijos. La evolución de las familias y su convivencia permite tener un referente sobre las relaciones familiares que se establecen a nivel norteamericano y europeo.

**Meso**

Transpolando la realidad norteamericana y europea al contexto social **latinoamericano**, una primera visión de conjunto, ofrece un panorama aparentemente uniforme en cuanto a su denominador común: región identificada como sociedad cristiana con una cultura básica latina, con predominio de población hispanoparlante. Hay una historia común, supuestamente similar: colonizada por los pueblos ibéricos, desde fines del siglo XV hasta principios del siglo XIX en su mayoría. Tras esta similitud histórica se esconde una diversidad contrastante, difícil de compactar, generadora de una dinámica diferencial.

En primer lugar está el substrato étnico y cultural anterior de los pueblos amerindios, con su pluralidad de culturas. Añádase la aportación de los colonizadores venidos de la península hispano-lusitana, también marcada por una diversidad notable de idiosincrasias. Si a esto se suma las familias judías, y los millones de trabajadores esclavos negros llevados al territorio americano desde África, tenemos un mosaico étnico muy complejo que, durante los tres siglos y más de dominación, refleja un proceso de mestizaje racial y una aculturación sumamente compleja y diferenciada según lugares, zonas, países, aconteceres e idiosincrasias subculturales, todo ello configura las familias latinoamericanas actuales, no sólo por sus ingredientes de origen, sino también por su diferenciado

asentamiento regional y sus muy diversas ecologías. En cada país ocurrieron mestizajes de diversos grados que dieron lugar a linajes familiares de muy variada tonalidad y caracterización.

Los cambios ocurridos en las familias en relación con la incorporación de América Latina a una economía global y a procesos de modernización y modernidad son relativamente desconocidos. Las transformaciones ligadas a la globalización se interrelacionaron con las transiciones socio demográficas, los efectos de las crisis económicas y sus repercusiones sociales, así como con los cambios en el ámbito cultural y de las representaciones y aspiraciones respecto de la familia.

Algunas dimensiones de la globalización han afectado y transformado a las familias: la difusión de los valores asociados a la modernidad, el debate en torno a la familia, y los efectos de las migraciones, para luego mostrar los cambios de las estructuras familiares lo que modifica también sus relaciones. Subyacente a estos cambios como elemento central se encuentran la transformaciones en el papel social y económico desempeñado por las mujeres, quienes durante las últimas décadas, han ingresado masivamente a la educación, al mercado de trabajo y al ámbito público, y de esta forma, han modificado los papeles de género, en las familias y en la sociedad.

El surgimiento de los movimientos de mujeres de las décadas de los sesenta y setenta posibilitó que la legislación internacional considerara sus derechos y cuestionara el poder patriarcal al interior de la familia en el nivel nacional e internacional. Con la modernidad se desarrollan las potencialidades individuales en desmedro de la importancia atribuida a los modelos tradicionales y a los roles familiares establecidos que expresan, por ejemplo, la postergación o ausencia de constitución de familia nuclear, en el aumento de la opción por tener o no hijos y que a su vez tiene efectos importantes demográficos como el envejecimiento de las sociedades e innumerables efectos culturales, sociales y económicos (Castells, 1997). En el caso chileno, según los datos disponibles

existentes, entre 2000 y 2007, el número de matrimonios anuales disminuyó de 104,700 a sólo 59.100, situación que se produce en un período en el cual había aumentado la población en edad de casarse (entre 20-34 años), si bien hubo aumento de uniones libres y de nacimientos fuera del matrimonio, hasta agosto de 2008 el 62% de los nacimientos se realizó fuera del matrimonio. A ello se suma el aumento de separaciones y ahora de divorcios que tienen sobrepasados a los tribunales competentes, luego de promulgada la ley de divorcio, en 2004.

Al mismo tiempo, la ampliación demográfica genera un tejido social intercultural que incorpora la diversidad en los estilos de vida y en las formas y estructuras de las familias. En este plano, cabe indicar que el modelo tradicional de familia nuclear con padre-madre e hijos con jefe proveedor y madre ama de casa ha dejado de ser predominante. Han aumentado las familias donde ambos padres trabajan, las familias sin hijos, las con jefas y las uniones consensuales. En suma, la diversidad de estilos de vida junto con una sociedad de clases muy marcada, se manifiesta también en la variedad de formas familiares existentes en las sociedades latinoamericanas.

Según estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la familia nuclear en América Latina encierra una gran diversidad de situaciones. Hacia 2005, un 13,1% son familias monoparentales, de las que el 86,8% tienen jefatura femenina y un 13,2% jefatura masculina. Un 13,1% de familias nucleares están constituidas por parejas sin hijos, y en un 5,5% de ellas ambos miembros de la pareja trabajan. Entre los cambios más notorios del período 1990-2005, se observa la disminución del modelo tradicional patriarcal y el aumento de las familias biparentales con hijos, donde ambos padres desarrollan actividades remuneradas (de 27% a 33%). Asimismo, crece la proporción de familias nucleares monoparentales y las familias nucleares con jefas de hogar que trabajan.

A pesar de que por largo tiempo, la familia nuclear con presencia de un padre proveedor, una madre ama de casa e hijos, fue considerada y aún lo es el

modelo mental de familia ideal y el modelo familiar sobre el que se planifican las políticas públicas. Hacia 2005, se observa que ese modelo de familia nuclear tradicional no era el mayoritario en la región latinoamericana. Solo el 34% de las familias nucleares, un 24,6% del total de las familias y un 20,9% del total de hogares se ajustan a ese modelo tradicional; por ejemplo, en Uruguay solo el 15% de los hogares conforma este modelo (CEPAL, 2006).

Así también en el 2005 las familias nucleares monoparentales con jefe mujer representan el 10,5%, familias nucleares monoparentales con jefe hombre un 1,7%, otras familias nucleares el 28,3%, otras familias 23,7%, otros hogares 14,9% y familias nucleares tradicionales 20.9%

Con respecto al modelo tradicional de familia, Jelin (2005) sostiene que entre los hogares con mujeres cónyuges de 20 a 60 años en el área metropolitana de Buenos Aires, el modelo de proveedor masculino bajó del 74,5% al 54,7% entre 1980 y 2000, mientras el modelo de hogar con dos proveedores aumentó del 25,5% al 45,3%. Este cambio ocurrió en todos los estadios de la vida familiar, con o sin niños pequeños, aunque es más común en hogares con un solo hijo residente que entre otros hogares con más niños y, como podría esperarse, más frecuente entre mujeres con niveles altos de educación. Además, ocurre más a menudo en los estratos socioeconómicos más altos y más bajos que en las capas medias (Wainerman, 2003).

En síntesis, en la región latinoamericana, una de cada cinco familias corresponde al modelo nuclear patriarcal tradicional, dado que una proporción importante de ellas son monoparentales, sin hijos o con doble ingreso donde ambos padres trabajan y reciben la remuneración respectiva.

Pese a la diversidad de estructuras y modelos familiares existentes en la actualidad en América Latina, se considera que la familia patriarcal tradicional es el modelo único y sobre el cual, se establecen las relaciones familiares de la mayoría de los latinoamericanos.

**Micro**

En tanto, que resulta muy arriesgado y equívoco tratar de hacer una generalización de la familia actual **ecuatoriana**, en primer lugar, porque se trata de un país pluricultural y multiétnico, donde sus culturas marcan las familias y sus relaciones, que el promedio de crecimiento anual de la población urbana es de 2,4%, de acuerdo con el estudio que realizó la consultora Pulso Ecuador, con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Ecuador tiene zonas contrastadas, difíciles de generalizar y entender en su problemática y dinámica diferenciada. Y en segundo lugar, estamos aludiendo a miles de unidades sociales, que se sujetan a la metamorfosis de las nuevas concepciones del presente milenio.

Por ello, pretender resumir la realidad familiar ecuatoriana puede parecer un intento ingenuo, sobre todo por la falta de estudios y datos estadísticos actualizados.

Sin embargo, hay dos manifestaciones siempre presentes en la familia ecuatoriana: la llamada fuerza de la sangre (la consanguinidad); y, la afinidad o acción de una conducta voluntaria, proveniente de una espontánea impulsión selectiva y afectiva.

En cuanto a consanguinidad de las familias, predomina esta consideración, un tanto incuestionable y fatal, no sujeta a libre opción: se es hijo de madre y padre porque «así lo quiso Dios y así fue», guste o no. A nadie se le pregunta antes de nacer si quiere tener tales padres, hermanos y parientes de sangre. Podrá rechazarlos después, pero no podrá evitar que sean de su misma sangre. La norma familiar exige lealtad a este lazo involuntario. Y ello, o corrobora los vínculos familiares, si se aceptan como tales, o produce los mayores odios y traumas, si no se asumen en la vida.

La otra cara de la familia proviene de la unión amorosa de la pareja, originalmente derivada de la imposición o inducción paterna. Esta elección de

cónyuge o compañero marital, ahora se pretende que sea fruto de la libertad de cada pareja, aunque de hecho no siempre ocurra así, sobre todo en comunidades indígenas.

De esta doble manifestación se derivan las modalidades de organización familiar. En cada una se dan prioridades y formas diferentes de conjuntar estos elementos esenciales. De su fusión se derivan las redes de la parentela (de sangre y de afinidad) y también la formación concreta de los hogares y de las comunidades locales, interfamiliares pre urbanas y suburbanas originales.

Esta tipología básica se puede matizar aún más si tenemos en cuenta una segunda dualidad de la familia: la unidad formal o institucional y la unidad informal o de relación primaria, espontánea, interpersonal, propia de la vida cotidiana. Por ello, se podría decir que la familia es, a la vez, una institución social y un grupo primario de relaciones espontáneas e íntimas, que en el caso ecuatoriano, esta realidad dual, formal e informal, ha operado desde el inicio de la vida colonial.

Así pues, la institución familiar es el rostro público de la familia, configurada por la sociedad a través del sistema jurídico, basado en las costumbres morales vigentes de la tradición. El estatuto jurídico e institucional de la familia desde el período colonial, tendió a conservar y a hacer rígidas las relaciones familiares para impedir su desformalización y garantizar la continuidad del sistema colectivo y público de la familia.

Sin embargo, las familias ecuatorianas en los últimos 20 años, como célula familiar única y definitiva, se fue trasformando en un contrato más o menos duradero entre dos personas, los hijos pueden tener “dos padres y dos madres”, o un solo padre, hermanos, hermanastros y medios hermanos, que pueden vivir bajo el mismo techo; sumado al proceso de modernización que ha afectado a todas las familias, baste mencionar la migración y/o la tecnología como indicadores de

estos cambios, extensibles a todos los países y lógicamente sin excepción a Ecuador.

La extraordinaria movilidad migracional, tanto interamericana como intranacional (principalmente del campo a la ciudad), afecta profundamente a la estructura y función de este núcleo de entes humanos que se asocian en la llamada familia.

Se sostiene que los procesos migratorios siempre implican una fragmentación de las unidades familiares, afectando a la organización de hogares y familias en los lugares de origen y en los de llegada (Jelin, 2005). Es necesario destacar el cambio desde la migración interna (campo-ciudad) hacia nuevos patrones de migración estacional y permanente, tanto dentro como fuera del país, además se encuentra la migración que inducen a crear nuevas relaciones familiares cuando uno o ambos progenitores dejan a sus hijos en sus ciudades de origen y mantienen una comunicación tecnológica y que son llamadas familias a distancia.

A la par, la familia ecuatoriana, como grupo primario y como comunidad íntima, ha dado lugar a relaciones interpersonales e intergrupales que se realizan de manera espontánea y cambiante, en ellas, el factor afectivo y expresivo de la personalidad, los impulsos, las actitudes y los acuerdos tácitos y explícitos de los miembros de las familias, han venido presentándose, de hecho, con modalidades y licencias virtuales: primero, de manera clandestina e informal; pero con la modernización, este factor afectivo ha adquirido una relevancia innegable; las relaciones familiares se evalúan en función a esa vivencia amorosa, presente o no en la familia actual; y esto plantea una diferenciación de las conductas familiares reales, respecto de las estipuladas en el estatuto formal de la familia tradicional.

Mientras las reglas formales de la institución familiar establecen modelos únicos, poco plurales, las relaciones espontáneas y volitivas, por el contrario, abren la posibilidad de modalidades diversas y cambiantes, sobre todo en el paso

de una generación a otra. La vida tiene ritmos y modalidades muy diversas cuando las familias viven en localidades rurales, cuando viven en ciudades pequeñas y medianas, y, más todavía, cuando viven inmersas en ciudades más grandes.

Pues bien, este modelo familiar, nacido en las megalópolis, con su carácter despersonalizado y masivo, es el que, divulgado por los medios de comunicación, se impone al resto del país; es decir, el modelo de vida familiar de la gran urbe, con todos sus problemas críticos, es extrapolado sin sentido realista hacia las familias rurales y las de las ciudades pequeñas que no tienen tales problemas. Provocar en este tipo de familias la inserción anticipada de formas de vida, corresponde a las necesidades cotidianas de las mismas.

Con esta variedad de modelos, la realidad familiar ecuatoriana es significativamente un fenómeno transitorio, todavía ambivalente, fruto del paso de valores tradicionales, propios de modelos familiares inalterables, a los valores nuevos que promueven el desarrollo personal de sus miembros, la igualdad de la mujer y el respeto a los derechos del niño y el adolescente, esta situación desdibuja la unidad familiar institucionalizada en la época anterior.

En la concepción ecuatoriana del modelo institucional de la familia, la pluralidad de las funciones familiares estaban integradas y fusionadas idealmente de manera unitaria. Ahora, en cambio, las funciones de la familia han quedado fragmentadas entre sí: las relaciones sexuales, debido a los anticonceptivos, no se conciben necesariamente como un comportamiento reproductivo; los miembros de la pareja marital pueden no ser, a la vez, padres de los mismos hijos, ni frecuentemente son, al mismo tiempo, marido y mujer, compañeros que se empeñan en el desarrollo recíproco de sus personas y vínculo de unión con sus familias consanguíneas respectivas. El mismo divorcio, ahora legalizado, puede dar lugar a matrimonios sucesivos y a la reconstrucción familiar. La familia ha dejado de ser una unidad compartida de trabajo económico de padres, hijos, hermanos, e incluso de enseñanza uniforme, desplazada por la escuela en los diversos ambientes. Las influencias sociales plurales y la de los medios de

comunicación afectan en forma dispar a los miembros de la familia, y los lazos de sangre son sustituidos, frecuentemente, por relaciones de compañerismo y de amistad selectiva a nivel personal.

Todo ello ha dado lugar a una concepción no unitaria y no integradora de la organización familiar: en ella aparecen un grado mayor de informalidad y un pluralismo de modalidades familiares y de nuevos ensayos de integración y de recomposición familiar.

La variedad de las familias se manifiesta, además, en la forma en que se constituyen las unidades domésticas u hogares y estas marcan las relaciones familiares que se dan, en Ecuador la familia nuclear-conyugal ha llegado a imponerse idealmente, el núcleo pretende ser autosuficiente respecto a la parentela y a la comunidad vecinal; por ello, tiende a aislarse, a pesar de los recursos limitados y del alto costo de los hogares unitarios: vivienda, muebles, alimentación, vestido, educación.

Teniendo como resultado, el posible fallo en las relaciones conyugales que, además, puede deberse a múltiples otras causas, que no necesariamente tienen una supuesta imputabilidad moral personal: la falta de madurez de la pareja joven, los inevitables cambios de personalidad y las difíciles circunstancias ambientales, las tensiones de la pareja marital como responsable casi exclusivo en la procreación, crianza y educación de los hijos, la inseguridad psíquica y económica en un mundo más de competencia que de colaboración, las infidelidades conyugales, en una sociedad que enfatiza la libertad de acción e interrelación humana y el derecho a un desarrollo individual, no siempre debidamente compaginado en pareja, y la exigencia del trabajo de ambos. Hoy la participación de la mujer en el trabajo remunerado fuera del hogar ha aumentado notablemente, esto significa que el cuidado de los niños queda un tanto desatendido, cuando ambos trabajan todo el día, y que la mujer tiene que asumir sola por renuencia del marido, una doble jornada laboral: dentro y fuera del hogar, provocando casi invisible el deterioro de las relaciones intrafamiliares.

Por todo lo dicho y por otras muchas razones, asociadas a la ruptura del modelo tradicional y a esa manera excluyente de concebir el principio esencial y aglutinador de la familia moderna, se puede decir que la familia nuclear conyugal, ahora mayoritaria en el Ecuador, se encuentra en un proceso de acelerada transformación.

No obstante esta transformación, permite que frente a la familia nuclear-conyugal, esté el modelo de familias consanguíneas: extensas o extendidas. Las llamadas extensas son unidades domésticas constituidas por familiares de tres generaciones, en las que cohabitan dos o más parejas conyugales. En el siglo XIX la familia extensa era como el modelo de las grandes familias de corte patriarcal. La familia extensa se asienta sobre el principio de la reproducción y el de la autoridad indiscutida del padre (a veces de la madre), más que sobre el principio del amor marital.

Hoy es más reducido el porcentaje de familias que responden a este perfil, este modelo aparece agregado al tipo de familia semiextensa o nuclear extendida. Esta última modalidad es mixta: entre nuclear y extensa, puede ser una unidad incompleta de una extensa o la ampliación de una nuclear. Se trata de una modalidad que sigue el perfil del modelo nuclear-conyugal, pero al núcleo básico de padres e hijos solteros se le han unido otros familiares: la abuela o abuelo, los tíos o algún sobrino o pariente de los mismos.

Otro modelo de familia, no siempre bien registrado como tal, se asimila al anterior: la modalidad familiar llamada «compuesta o ampliada». Su diferencia es que la conformación de la unidad doméstica se hace entre personas familiares y no familiares. El arreglo de cohabitación común refleja en varios sentidos la búsqueda de acomodo, independientemente de que no se trate de parientes: desde la comunidad religiosa y la convivencia de huéspedes, estudiantes y compañeros, hasta otras formas de arreglo comunal.

Las familias seminucleares es un tipo de unidad doméstica, en ellas se incluyen la familia monoparental, la pareja conyugal sin hijos (esta última, generalmente incluida en la forma nuclear propiamente dicha), e incluso la unipersonal. Esta modalidad es producto, a veces, de una evolución avanzada de la separación marital y del envejecimiento mayor de la población; en Ecuador es el reflejo de la condición marginal de las mujeres negras y mulatas o indias y mestizas de los sectores precarios suburbanos. En todo caso, las llamadas casas chicas o segundos frentes, conformados por mujeres con hijos ilegítimos de maridos que viven con sus esposas legítimas, quedan casi siempre encubiertas y presentadas como familias nucleares, aunque no lo sean.

Esta flexibilización familiar tiene múltiples consecuencias: la concepción monogámica de un matrimonio indisoluble da lugar a disyuntivas que desestabilizan la inercia y continuidad familiar, y enfatizan el valor amoroso, entendido como un compromiso basado en la autenticidad, más que en la fidelidad. Todo estos modelos propios y únicos en su convivencia familiar crean formas de relacionarse, y estas relaciones sin decir que son buenas o malas, simplemente han establecido cada familia; sin embargo y a pesar de todos los síntomas críticos, no puede decirse, que la vida familiar esté en proceso de desaparición; antes al contrario, la misma zozobra aparente marca una intensa estima creciente por el espacio íntimo y de mediación social trascendente de la familia, además que el gobierno pretende como política pública dar un nuevo sentido a la familia.

Con lo anteriormente expuesto, debemos concientizar que la familia como parte de una sociedad en proceso evolutivo marcado también evidencia cambios fundamentales en su estructura y en su función, caracterizada por los movimientos migratorios, por la inclusión de la mujer en el mundo laboral, por un deterioro galopante de los valores morales sustantivos y por la necesidad de inyectar mayores ingresos económicos al núcleo familiar, por tal, es indispensable y muy necesario que los entes sociales entren en un proceso coyuntural para ofrecer a sus trabajadores un mayor tiempo y espacio que permitan recomponer al núcleo

familiar a nivel mundial, consideramos que las instituciones podrán involucionar en la filosofía de su comportamiento pero jamás la familia deberá observar el retroceso actual.

## Árbol del Problema

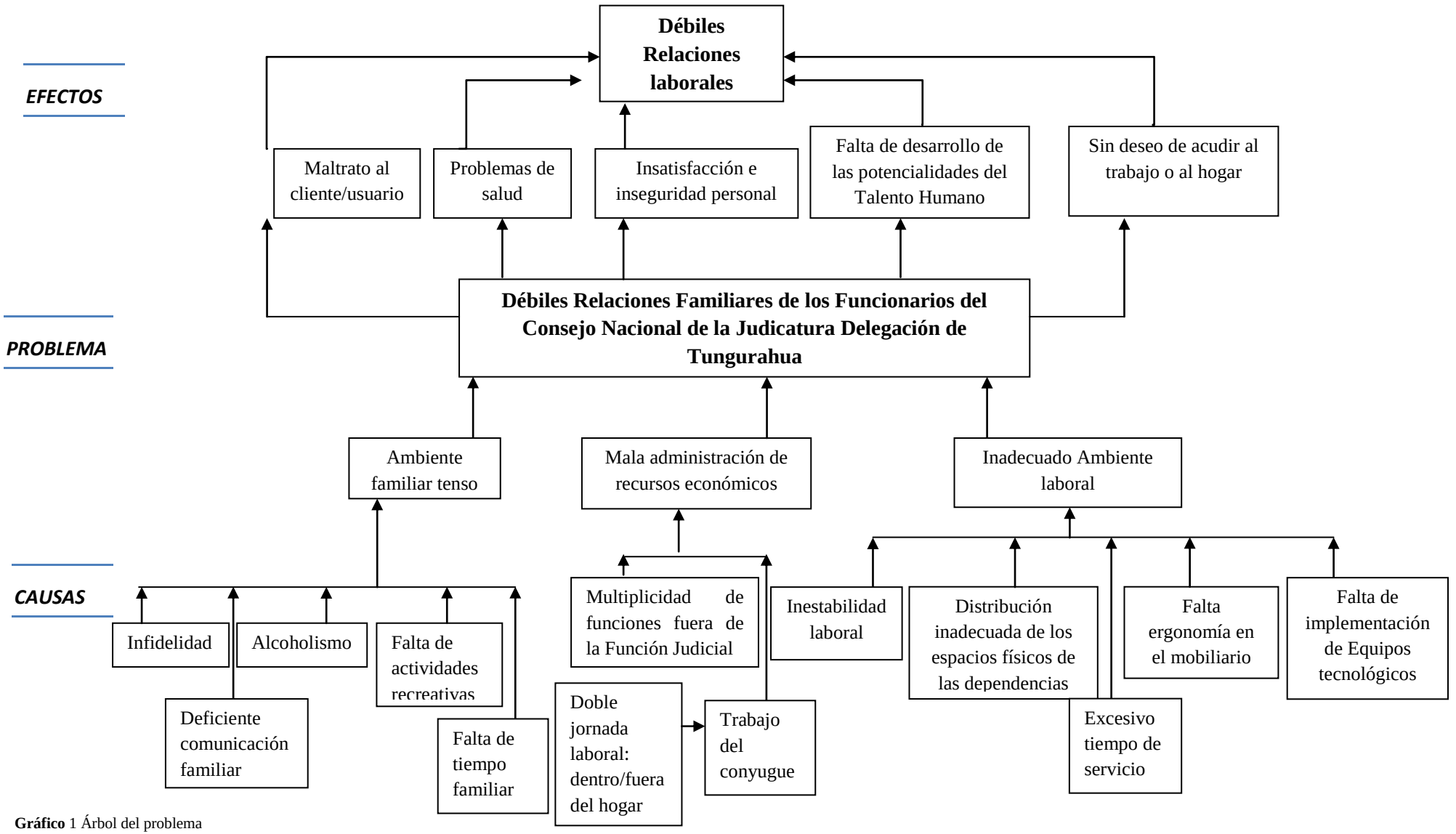



**Gráfico** 1 Árbol del problema
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Análisis Crítico

Las relaciones familiares se afectan o se debilitan al no tener una adecuada comunicación y acuerdos en cuanto a la administración económica, crianza de los hijos, además del desarrollo individual síntoma de la modernidad y globalización en que las mujeres han incursionado en el mundo laboral remunerado teniendo doble jornada de trabajo “dentro y fuera” del hogar, y en el caso de los varones la multiplicidad de funciones al dejar su jornada de trabajo en la Judicatura acude a un empleo adicional en otras dependencias públicas y/o privadas, impidiendo tener tiempo de descanso y disfrute familiar, así como actividades familiares satisfactorias y de recreación.

Esta falta de tiempo familiar sumado al alcoholismo e infidelidad, la deficiente comunicación familiar, lastiman las relaciones familiares, teniendo un ambiente familiar tenso, que es reflejado en la mala atención al usuario judicial, en la salud del funcionario, en la insatisfacción e inseguridad personal, poco o nada deseo de acudir al trabajo o al hogar ya que estas relaciones interpersonales son bidireccionales, incidiendo en las relaciones laborales por ende desempeño laboral de los funcionarios del consejo de la judicatura delegación de Tungurahua.

En el país son múltiples y repetidas las noticias que nos permiten conocer denuncias de maltrato al usuario del servicio que prestan los Funcionarios del Consejo de la Judicatura a nivel nacional, lo que de una u otra manera lo hemos evidenciado cuando acudimos a las dependencias y es notoria las débiles relaciones laborales entre los empleados, debido a la inadecuada distribución de los espacios físicos de las dependencias, pues desempeñan sus labores en lugares pequeños para las funciones que realizan, como celebrar audiencias de los casos judiciales en presencia de otras personas que van en busca de atención, y esto se da sin privacidad lo que causa malestar, incomodidad y va contra los derechos de privacidad.

El Código de Trabajo exige tener seguridad laboral para el ejercicio laboral, y dentro de esta seguridad se encuentra la ergonomía tanto del espacio como de los muebles de oficina, sin embargo los escritorios están uno junto al otro, sin guardar las normas técnicas que faciliten el trabajo y no lastimen la anatomía de los empleados, así también están montañas de documentos (procesos legales) sin orden, es decir a la vista, no son espacios funcionales que permitan dar y recibir un servicio de calidad, además producen malestar entre compañeros de oficina.

El tiempo de servicio que dispone la ley así como la edad, no es observada por los funcionarios judiciales que sin lugar a dudas son un talento humano de mucha valía, pero es evidente también que todo tiene su tiempo y lugar y algunos ya han cumplido con este tiempo, siendo otra de las causas que conducen al deficiente desempeño laboral, así como el limitado nivel académico y la inestabilidad laboral que impide el desarrollo de sus potencialidades, además de la multiplicidad de labores fuera de la función judicial.

Todo esto propicia inadecuadas relaciones laborales que generan en maltrato al usuario, la insatisfacción e inseguridad personal, inestabilidad laboral frente a los cambios y reformas legales actuales, falta de deseo de acudir al trabajo, entre otras.

## Prognosis

Si las relaciones familiares y laborales no se fortalecen, la prestación del servicio público que ofrece el Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua el espacio de trabajo se deteriora, los funcionarios disminuyen en su desempeño laboral, generando maltrato a los usuarios, los derechos constitucionales no estarán siendo ejecutados, por tal se generará una insatisfacción en los ciudadanos, la desconfianza será latente en la institución, sentirán que falta transparencia en la obtención de información, en el trato cortes,

falta de una política de rendición de cuentas a la ciudadanía, la falta de una cultura del servidor público, que en sus extremos se expresa en maltrato a los usuarios.

Conduciendo al descontento social al desmedro de las condiciones de vida de las personas inmersas en procesos judiciales (niñas, niños, adolescentes, personas privadas de libertad, entre otros que requieren de este servicio), por la falta de agilidad en los procesos judiciales, se levantarán más barreras u obstáculos y desvalorizarán el servicio que reciben.

Adicionalmente, nos encontramos con el Código Orgánico de la Función Judicial que rige el actuar y desempeño de los funcionarios, es sancionador y poco motivador, lo que incide directamente o indirectamente en las relaciones interpersonales, que se mantienen especialmente con el usuario por temor más no por convicción.

**Formulación del Problema**

¿Cómo inciden las relaciones familiares en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua?

**Preguntas Directrices**

- ¿Cuál es la situación actual de las relaciones familiares de los funcionarios judiciales?
- ¿Cuál es la situación actual de las relaciones laborales de los funcionarios judiciales?
- ¿Cómo se puede fortalecer la situación actual familiar y laboral de los funcionarios judiciales?

## Delimitación del objeto de investigación

### De contenidos

**Campo:** Social
**Área:** Familiar
**Aspecto:** Relaciones familiares

### Espacial

La investigación se realizará en:

**Provincia:** Tungurahua
**Cantones:** Ambato, Píllaro, Quero, Pelileo
**Parroquia:** La Matriz

La investigación se realizó en la provincia de Tungurahua, con funcionarios de los cantones de Ambato, Píllaro, Quero, Baños, Pelileo; en el Consejo de la Judicatura Delegación de Tungurahua.

### Temporal

Esta investigación se realizó en el período comprendido de junio a noviembre del 2010.

### Unidad de observación

Funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua.

## Justificación

El ser humano en la secuencia evolutiva de su desarrollo bio-sico-social encuentra el tiempo y el espacio para asumir nuevas responsabilidades personales y comunitarias, en las mismas que cotidianamente debe demostrar su madurez intelectiva y emocional que justifiquen los conocimientos construidos y asumidos en su hogar y en las instituciones educativas, de este razonamiento se desprende el matiz de originalidad que asume la presente investigación, pues se intenta conocer como las relaciones intrafamiliares influyen en el comportamiento institucional del funcionario judicial, encargado históricamente de la aplicación de correctivos cuantitativos y cualitativos al comportamiento humano.

El inicio del presente milenio, nos ubica en un marco social convulsionado e impredecible, un ritmo escalofriante de agresiones verbales y materiales entre seres de una misma especie, han reducido a la mínima expresión la esperanza de vida en este planeta, de aquí se desprende la expectativa por observar el comportamiento de los órganos estatales de administración de la justicia frente al arco iris de la violencia, entonces tiene un valor sustantivo conocer con mayor amplitud las competencias humanas de los funcionarios judiciales tanto en su esfera institucional como en su esfera familiar. Lo anteriormente expuesto concede el interés por realizar la presente investigación, con el único objetivo de conceder valía a la intromisión de un profesional del área social en la solución de incoherencias.

La **Constitución de la Republica del Ecuador del año 2008**, establece en el **Art.66.-** que "el derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como de recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características el derecho del buen servicio público". Este enunciado constitucional es diariamente incumplido en las oficinas estatales, abandonando al usuario en la incertidumbre y el caos, con quienes crónicamente desarrolla su vida, será porque nuestro galopante deseo materialista es coherente con un declive progresivo de la práctica de valores personales e

institucionales y porque hemos perdido la coherencia por encontrar una metamorfosis positiva personal e institucional. El presente esfuerzo investigativo ha pretendido beneficiar a los oferentes y los receptores de los usuarios de la función de judicial, cuando enfrentemos con sinceridad las falencias familiares e institucionales y nos comprometamos a superarlas.

La proliferación de mano de obra calificada: intelectual y técnica, facilitan el relevo de funcionarios en las instituciones estatales y privadas, este solo hecho conlleva la necesidad de optimizar los recursos humanos existentes mediante una estabilización y mejoramiento de las relaciones intrafamiliares e intrainstitucionales, procurando hacer de cada núcleo social un semillero de valores y competencias, comprometidos en la consecución de un mismo objetivo, allí radica la importancia del presente trabajo;pues se debe catalizar la presencia de profesionales especializados en el área social que mediante un fecundo trabajo de campo ,señale con precisión las falencias encontradas y en coordinación con las áreas de talento humano alcanzar un mejoramiento significativo de los trabajadores judiciales..

La socialización de las normas propuestas, la aceptación intrínseca de los postulados formulados y finalmente un cambio de actitud en el hogar y el trabajo del funcionario judicial, será el resultado evidente que de utilidad práctica a esta propuesta investigativa. Recordemos que el dialogo es la herramienta eficaz en la resolución de conflictos, por lo tanto la palabra bien formulada en el tiempo y el espacio adecuados, son el instrumento que permite a la profesional social cumplir con sus aspiraciones en un núcleo humano previamente designado, además del interés de las autoridades judiciales en Tungurahua por fortalecer la institución, otorgando el apoyo para realizar la presente investigación.

## Objetivos

### General

Establecer la incidencia de las relaciones familiares en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, con el fin de mejorar las condiciones de vida.

### Específicos

- Diagnosticar la situación actual de las relaciones familiares de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua.

- Analizar las condiciones actuales en las que se encuentran las relaciones laborales de los funcionarios judiciales.

- Proponer una alternativa de solución al problema de investigación, para fortalecer las condiciones de vida de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua.

# CAPITULO II

# MARCO TEORICO

## Antecedentes Investigativos

Realizado un recorrido por las bibliotecas de la Universidad Central, Pontificia Universidad Católica sede en Quito, y en la Universidad Técnica de Ambato que ofertan la carrera de Trabajo Social, no se encuentra documento alguno que registre investigación sobre el presente estudio, por lo tanto este trabajo es original y de absoluta responsabilidad de su actora.

En las páginas de internet existe varios aspectos como definiciones referentes al tema, en documentos y libros se encuentra apoyo dogmático y definiciones importantes para el desarrollo de este tema.

Sin embargo en el link: http://dsclick.infospace.com , un estudio reporta que durante las dos últimas décadas la familia estadounidense ha experimentado cambios estructurales y funcionales significativos, ya que el trabajo diverso actual cada vez más poblado por mujeres, padres solteros y parejas de carrera dual, incrementan el potencial para el conflicto y el estrés conforme la mayoría de trabajadores luchan con las demandas de equilibrar el empleo pagado y las responsabilidades del hogar (BARLING Y SORENSON, 1997).

Otra investigación encontrada en el espacio virtual, http://dsclick.infospace.com, referente a la situación familiar y laboral: determinantes de la actividad laboral de cónyuges e hijos, (Juan Francisco Jimeno Serrano,1998), contiene evidencia empírica sobre los efectos de la situación familiar en la situación laboral (actividad y ocupación) de las esposas y de los hijos de la persona de referencia del hogar. Igualmente, analiza cómo los flujos

laborales de dichas personas (entradas y salidas en la actividad y en la ocupación) dependen de la composición del hogar, de la renta familiar y de los cambios en la situación laboral de la persona de referencia del hogar. Estas relaciones se analizan a partir de la información aportada por el Panel Europeo de Hogares para los años 1993 y 1994 en España. Los resultados muestran que en el periodo de análisis se han producido cambios en la situación laboral de los individuos analizados y que estos movimientos se han visto afectados negativamente por las variables que aumentan sus salarios de reserva, como son el nivel de formación, la ocupación de la persona de referencia del hogar y la renta del hogar. Así mismo se observa que el que haya hijos pequeños en un hogar tiene un efecto negativo sobre la actividad de las esposas y un efecto positivo sobre la actividad de sus hermanos mayores.

## Fundamentación de la Investigación

### Filosófica

El paradigma de investigación en el que se fundamenta este trabajo es el **constructivista**, el cual se basa en la visión holística contextual, con la que se define al mundo como "una trama de relaciones y significados entre diferentes formas y modelos de vida" (SOUZA, 2005) ; éste paradigma determina que la humanidad y el planeta están vulnerables, puesto que el marco cultural y el modelo de "desarrollo" de la época en la que nos encontramos se encuentra en una crisis irreversible, por cuanto, las reglas, roles y funciones de los individuos que la conforman han perdido vigencia, y las sociedades que sostienen la vida social organizada, conservan postulados como el de la figura de familia tradicional cuyos vínculos están debidamente establecidos y rígidamente ejercidos por sus actores en cada uno de sus roles, no es menos cierto que para las generaciones actuales, este paradigma esta en contraposición al crítico-propositivo en cuanto a la formación de los individuos comprometidos con nuestra realidad social.

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento bio, psico, social, cultural, ecológico, contextual, espiritual, que fortalezca las relaciones tanto familiares como laborales y así tengan el compromiso cierto frente a su individualidad, a la familia, y a la sociedad.

**Epistemológica**

DAVID HUME, sostiene que el conocimiento humano va más allá de la información porque busca transformar sujetos y objetos. Se aspira a que el sujeto se caracterice por ser: proactivo, participativo y creativo, fortaleciendo su personalidad y su actitud. Esto le llevará hacia una asimilación positiva y proyectiva de la identidad personal y social.

En este trabajo las ciencias se definen como un conjunto de conocimientos ordenados y dirigidos hacia la transformación social y mejor entendimiento en las relaciones familiares.

**Axiológica**

El concepto de JEREMIAS BENTHAM, ofrece una visión novedosa de aquellas conductas del hombre que no forman parte de las hipótesis normativas del derecho vigente, aquellas acciones que no están sometidas al control de la legislación pública, sino a la práctica profesional sometida a controles sociales más o menos rigurosos que permitan exigirle responsabilidades de muy diversa índole en relación con sus actos, busca un equilibrio entre un determinado estilo de vida moral (lo que antes se denominaba êthos o carácter moral) y un alto nivel de profesionalidad técnico. Esta doble dimensión ha de tratarse con armonía y equilibrio en este trabajo investigativo, que busca el desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la honradez, la solidaridad y el sentido de equidad; sin descuidar el desarrollo de la inteligencia emocional, con el fin de formar su carácter, su personalidad y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente.

**Ontológica**

Este trabajo se fundamenta en que la realidad está en continuo cambio por lo que la ciencia con sus verdades científicas tiene un carácter perfectible. Entre los seres vivos, el humano para sobrevivir necesita aprender a adaptarse al medio a ser autónomo y utilizar adecuadamente su libertad.

El tipo de persona que se pretende formar debe ser un ser sensible ante los valores humanos. Tener una actitud de afirmación ante la asistencia y el sentido de la vida; esta base anímica psicológica, espiritual, hace posible y asegura la consistencia moral de la persona.

El estado, las instituciones y organizaciones, tienen el deber de crear políticas públicas y las condiciones adecuadas para garantizar el desarrollo de las potencialidades del ser humano en el ámbito laboral de tal manera que sea visto como talento humano proactivo y productivo en el desarrollo de sus actividades.

**Psicológica**

La familia parte de un supuesto fundamental llamado sentimiento y afecto, a decir de MATURANA, el sentir y el emocionar de sus miembros en correlación, por efecto de la convivencia se generan emociones y lazos afectivos que crean estabilidad y desarrollo integral de cada una de las personas del núcleo familiar y se ve reflejado en la convivencia social con los de su grupo ampliado.

De la misma manera se han descubierto por estudios realizados por grandes psicólogos, que los miembros de una familia disfuncional o desorganizada puede crear una serie de trastornos y desordenes psicológicos que desembocan en enfermedades clínicas que a su vez generan un comportamiento negativo y hasta agresivo, con conductas descomedidas y corruptas.

Los comportamientos psicológicos en personas sin afecto o con falta de guía familiar, son diferentes a quienes gozan del amor de una familia constituida dentro del marco tradicional, y sus efectos son claramente notorios en las relaciones interpersonales dentro y fuera del hogar.

**Sociológica**

La sociedad es producto histórico de la interacción social de las personas que es el proceso recíproco que obra por medio de dos o más factores, sociales dentro del marco de un solo proceso bajo ciertas condiciones de tiempo y lugar, siendo el derecho y las obligaciones un factor primordial que tienen todos los seres humanos en la sociedad.

Las relaciones interpersonales se basan en metas, valores y normas, su carácter y sustancia son influidas por formas sociales dentro de las cuales tienen efecto las actividades entre los miembros de la familia, y el quipo de trabajo.

**Legal**

En la **Constitución de la Republica del Ecuador del año 2008**, se dispone de manera concreta que es "obligación del Estado proteger a la Familia", a sus miembros y proporcionarles una vida digna, propugnando principios como el de la paternidad y maternidad responsable, el patrimonio familiar y las garantías de educación y salud gratuita. Así como también, el Estado a través de la Constitución política del Ecuador, en el Titulo II, Capítulo segundo, sección octava refiere "…garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas,…".

Concomitante a la Constitución, existen además cuerpos de normas jurídicas como la **Ley Orgánica de la función Judicial, Código Orgánico de la Función Judicial** en el **Título II de Carreras de la Función Judicial, Capítulo I sobre Directrices de las carreras de la Función Judicial** regula, norma y

establece las relaciones laborales con que se procede en el Consejo Nacional de la Judicatura. Así también en el **Art. 44.- Trabajadores sujetos al Código de Trabajo** refiere sobre las obreras y obreros que prestan sus servicios en la Función Judicial en los que prima la actividad física, material o manual sobre la intelectual, estarán sujetos al Código del Trabajo.

La **Constitución de la República del Ecuador**, establece en el A**rt. 11**.- **numeral 9, inciso tercero:** El estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, en el **Art. 66.-** se reconoce y garantizará a las personas: **numeral 25** el derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características el derecho del buen servicio público, **Art. 85.- numeral 1**. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a ser efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.

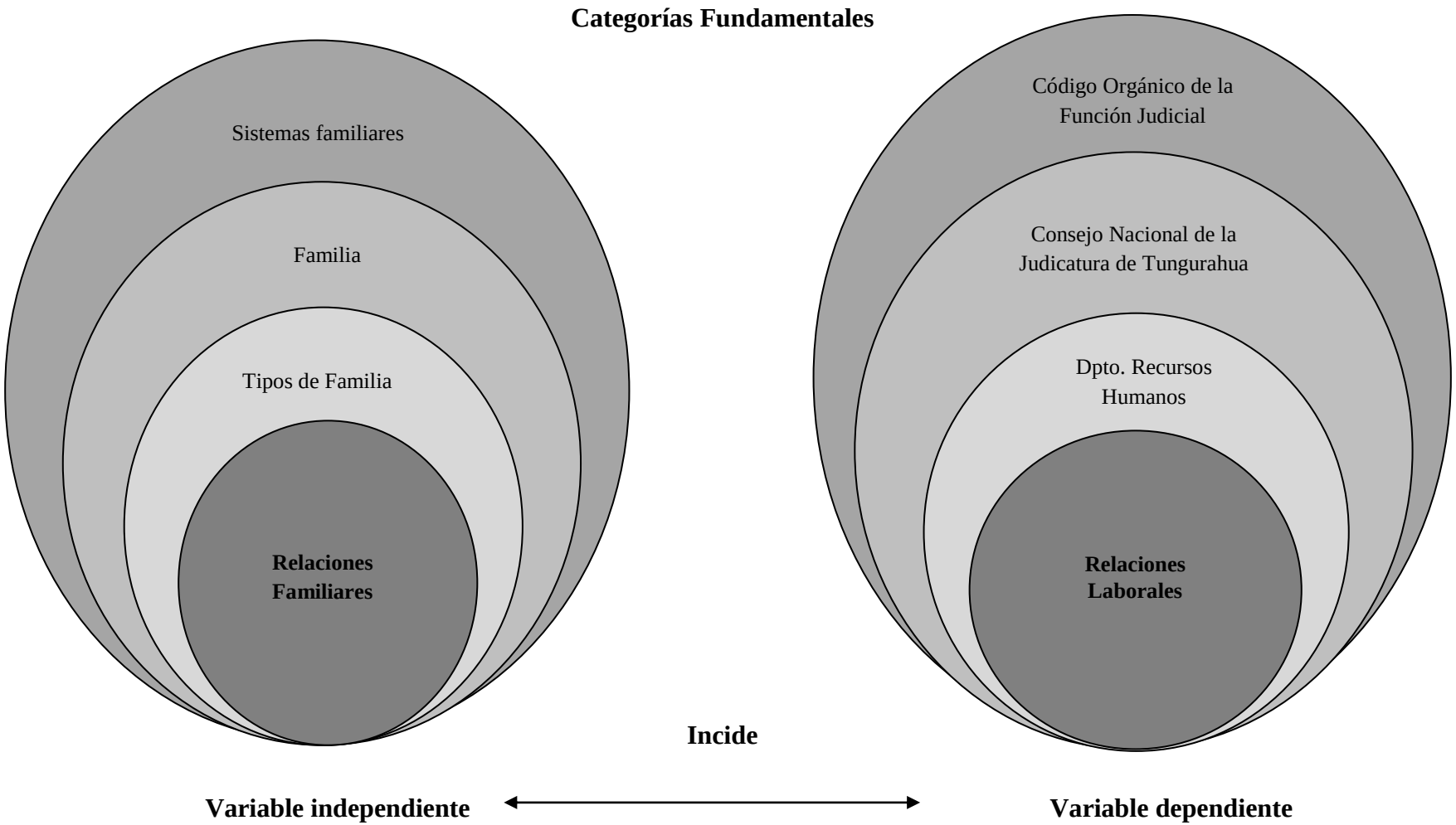



**Gráfico 2:** Red de inclusiones conceptuales

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Constelación de Ideas de la Variable Independiente

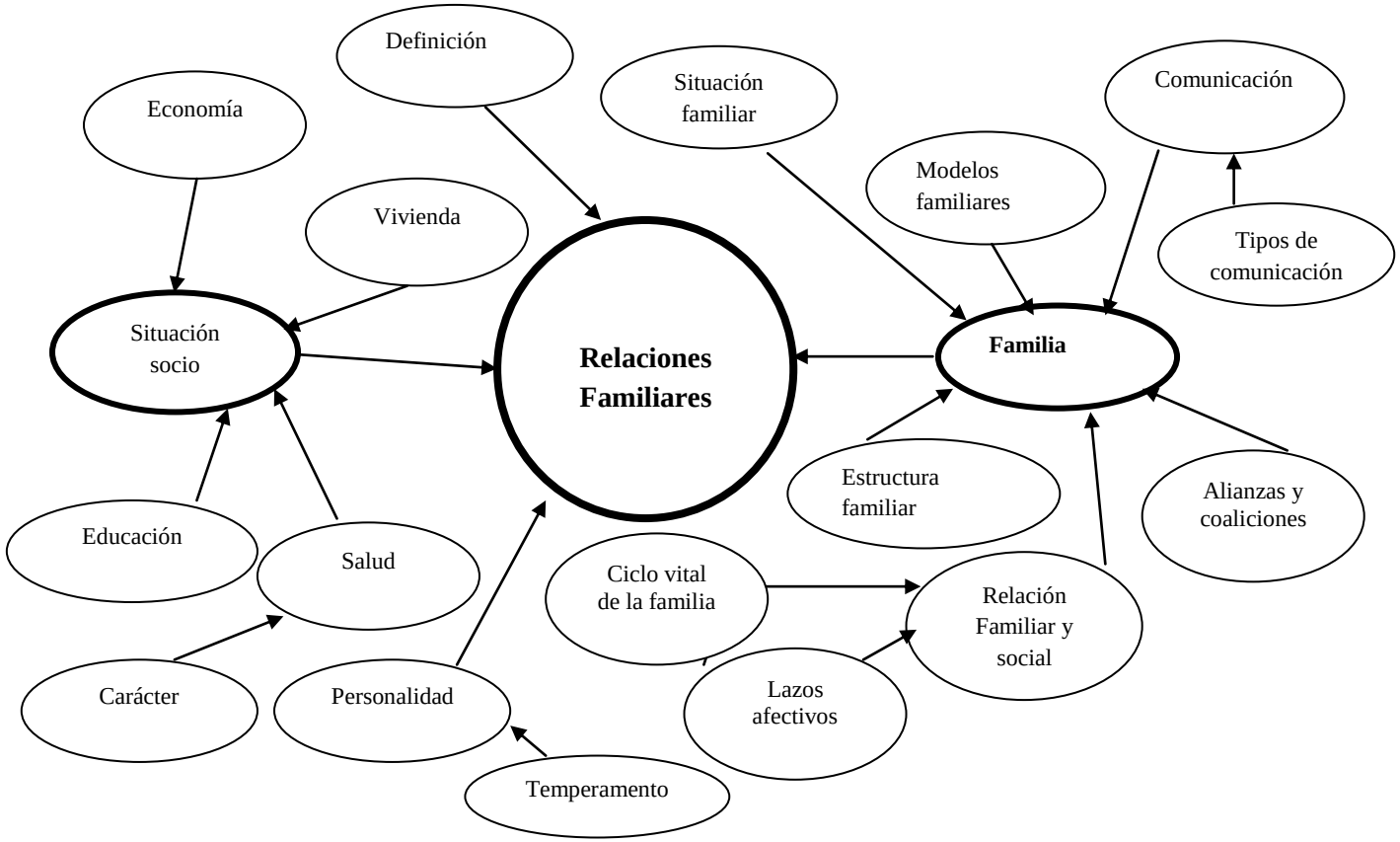



**Gráfico 3:** Constelación de ideas de la variable independiente.

**Elaborado por:** Nivia García Prías

**Constelación de Ideas de la Variable Dependiente**

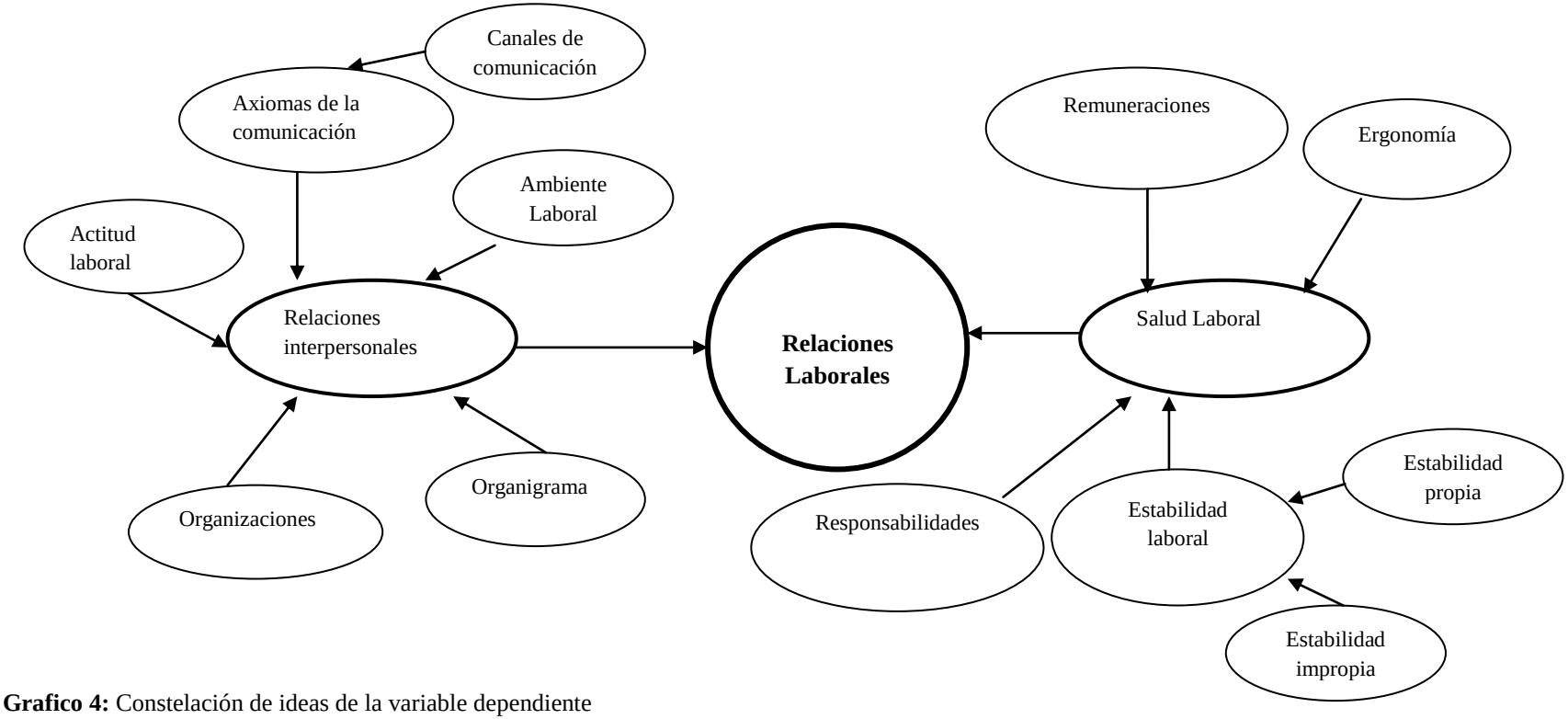



**Grafico 4:** Constelación de ideas de la variable dependiente

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## SISTEMAS FAMILIARES

El Dr. CARLOS SANTAMARÍA (2009), considera que la familia es un sistema abierto, con una retroalimentación que controla el mismo sistema. Este sistema es una organización compleja, vinculada por secuencias de interacciones entre sus miembros. Cuando un sistema familiar es saludable, todos los miembros son capaces de sentir un amplio rango de emociones y se siente libre para expresar sus emociones entre ellos.

Según MINUCHIN (1979), el estudio del sistema familiar implica disponer de un instrumento de análisis ágil. Cada persona puede ser un subsistema, igualmente los padres, los hijos, agrupaciones por sexo, por generaciones. En la familia se considera la presencia de subsistemas sin la unidad del sistema familiar.

En cambio el Rev. STEVEN PREISTER (1994), define a la familia como un sistema social, como una complejidad organizada, un "holon" compuesto de subsistemas en mutua interacción.

Los tres autores citados consideran que cada miembro constituye un subsistema vinculados por la interacción, sin embargo, me alineo más con la definición de Minuchin ya que más se acerca a la realidad de esta investigación.

### Familia

En el Seminario internacional sobre la familia y los derechos de los niños, niñas y adolescentes celebrado en Quito el 9de junior del 2010, la Dra. MAGDALENA BUSTAMANTE presenta varios conceptos de familia, uno de ellos es "Grupo de personas que conviven en una casa habitación, durante un lapso prolongado, que están unidos (o no) por lazos consanguíneos y que se asisten recíprocamente en el cuidado de sus vidas. Este grupo a su vez se halla relacionado con la sociedad, la que le suministra una cultura e ideología

particulares, al tiempo que recibe de él su influencia peculiar"; para ENRIQUE PICHON RIVIÈRE (1976), familia es "Una estructura social básica que se configura por el inter/juego de roles diferenciados, (padre, madre, hijo), el cual constituye el modelo natural de integración social". Estos conceptos permiten identificar la familia ecuatoriana, cuyo objetivo es la defensa de la vida.

Para GIORGIO NARDONE, EMANUELA GIANNOTTI, RITA ROCCHI en su libro modelos de familia, 2003, la familia es el sistema de relaciones fundamentales afectivas, presente en todas las culturas, en el que el ser humano permanece largo tiempo, y no un tiempo cualquiera de su vida, sino el formado por sus fases evolutivas cruciales (neonatal, infantil y adolescente).

Hay infinidad de expresiones para denominar a la familia, comparto la definición que hace la Dra. Magdalena Bustamante, lo que incluiría en este concepto es que se asisten unos a otros de acuerdo a la calidad de lazos afectivos y a factores como la cultura.

**Las funciones familiares**, a decir de ÁNGELA MARÍA QUINTEROS manifiesta que hasta el momento ninguna otra institución humana o social ha logrado suplir el funcionamiento de la familia, sobre todo en la satisfacción de las necesidades biológicas y afectivas de los individuos.

La familia cambia, pero también persiste ya que es la unidad humana más adecuada en las actuales sociedades. Responde a dos funciones: **a) La protección psico-social** de sus miembros: engendra nuevas personas y responde por el desarrollo integral de todos los miembros; **b)** La **inserción del individuo en la cultura y su transmisión**, como lo que se conoce como la socialización.

MAGDALENA BUSTAMANTE Y GUILLERMO SUNKE manifiestan que las **funciones de la familia** apoyan en la unión más o menos duradera y socialmente aprobada, de un hombre, una mujer y sus hijos, es un fenómeno universal, presente en todos los tipos de sociedades. Se origina en el matrimonio,

dependiendo de la alianza entre dos familias, Está conformada por marido mujer e hijos nacidos del matrimonio. Puede incluir otros parientes.

En cuanto a las perspectivas básicas de la familia, ÁNGELA MARÍA QUINTERO VELÁSQUEZ (2001), El conocimiento individual y coherente de la familia considera tanto sus aspectos generales como los particulares, respecto a sus tres perspectivas básicas: **a) Estructural:** hace referencia a las formas de unión de la pareja, tamaño, personas incluidas, parentesco, evolución histórica, etc.;**b) Interaccional o funcional**: es lo relativo a las formas de relacionarse el hombre y la mujer, comunicación, distribución de roles, afecto, cohesión, adaptabilidad; **c) Evolutiva:** ciclo vital o modelo evolutivo; propuesta moderna desde el enfoque sistémico.

**Tipos de Familia**

Según ÁNGELA MARÍA QUINTERO VELÁSQUEZ las familias se tipifican como:

**Tradicionales:** dentro de esta se subtipifica en **a) Familia nuclear** conformada por dos generaciones, padres e hijos; unidos por lazos de consanguinidad conviven bajo el mismo techo y por consiguiente desarrollan sentimientos más profundos de afecto, intimidad e identificación; **b) Familia extensa o conjunta**, está integrada por una pareja con o sin hijos y por otros miembros como sus parientes consanguíneos ascendentes y/o colaterales; recoge varias generaciones que comparten habitación y funciones; **c) Familia ampliada,** modalidad derivada de la anterior, en tanto permite la presencia de miembros no consanguíneos o convivientes afines, tales como vecinos colegas paisanos, compadres, ahijados; comparten la vivienda y otras funciones en forma temporal o definitiva; están ubicadas en el campo y barrios periféricos de las ciudades, caracterizándose por estrechos lazos de solidaridad y apoyo mutuo.

**Familias de nuevo tipo**: según la misma autora se subtipifica en: **a) Familia simultánea, antes denominada superpuesta o reconstruida**: está integrada por una pareja donde uno de ellos ó ambos, vienen de tener otras parejas y de haber disuelto su vínculo marital, en las nuevas familias es frecuente que los hijos sean de diferentes padres o madres siendo mayor el número de hijos que en las formas nuclear o monoparental; por lo general, la segunda unión y las siguientes son de hecho, contribuyendo esto al fenómeno de la nupcialidad reincidente, están asociadas con las uniones libres, los cambios de valores y la ética cultural; **b) Familia con un solo progenitor o monoparentales o uniparentales** ocurre cuando en los casos de separación, abandono, divorcio, muerte o ausencia por motivos forzosos (trabajo, cárcel, etc.) de uno de los padres, el otro se hace cargo de los hijos y conviven, la relación de pareja que esto supone varía desde la cohabitación en fluctuaciones temporales, hasta vínculos volátiles; **c)**. Una modalidad en ascenso son los **progenitores solteros**, que hasta hace poco tiempo era exclusivo de las mujeres, pero que ya tiende a ser asumido por los hombres de manera voluntaria e individual, en dicho caso no se tiene un nexo erótico-afectivo consistente, ya que los hijos llegan sin cohabitar la pareja; **d) Familias homosexuales** con la reserva que implica un concepto tan debatible, se registra como una tendencia universal la emergencia y reconocimiento de esta organización familiar, que supone una relación estable entre dos personas del mismo sexo, los hijos llegan por intercambios heterosexuales de uno o ambos miembros de la pareja, por adopción y/o procreación asistida.

**Formas de convivencia diferentes a la familia**, entre estas se encuentran **a) Diadas conyugales o pareja**: dos personas que por opción o imposibilidad orgánica no cumplen procesos procreativos y deciden convivir sin hijos, son muy comunes en los profesionales jóvenes que inician su desarrollo laboral y consideran que la llegada de un hijo obstaculizaría su desempeño, por lo que se les llama también parejas con status procreativo diferido; **b) Estructura unipersonal o ciclo individual u hogar unipersonal:** corresponde a personas solas que no comparten la vivienda, surgen por opción o necesidad, independientemente de su situación afectiva, lo que no excluye el desarrollo de

relaciones erótico-afectivas o de pareja y filiales; **c) Hogar o unidad doméstica:** es una estrategia de supervivencia son de las personas están unidas voluntariamente para aumentar el número de perceptores económicos y lograr economías de escala, no hay claridad en el tipo de relaciones que media entre sus miembros, y en cada caso se establece por concertación, puede o no incluir vínculos sentimentales, de autoridad, de solidaridad, poder o sólo presentarse una de ellas, lo imprescindible es la relación económica de sus componentes; algunas formas de hogar reconocidas son cuarteles, conventos campamentos, asilos; **d) La familia de origen:** constituida por la familia nuclear (padres biológicos o sustitutos y hermanos) del ego, o miembro índice, o persona que demanda atención profesional, la mayoría de las personas funcionan como mínimo en dos sistemas familiares paralelos: el nuclear actual (pareja y/o hijos) y la familia de origen (donde inició su existencia).

Existen para VIRGINIA SATIR dos tipos de familias: **a) las nutridoras** se caracterizan por ser proveedoras de autoestima, comunicarse de forma directa, tener límites claros con la sociedad, y porque la mayor parte de las normas se han negociado en forma explícita; **b) las familias conflictivas** se caracterizan porque alguna de estas características no está presente en la forma considerada funcional.

Esta investigación toma como tipología la expresada por Ángela María Quinteros, ya que se ajusta con la mayoría de las familias de los funcionarios judiciales, tanto por el aspecto cultural como por la transformación social en la que vivimos en el mundo.

## Relaciones Familiares

Son conexiones entre los miembros del núcleo familiar, y/o parientes, establecidos en función del nivel de comunicación, convivencia, afectividad, o compromiso previamente determinados o creados.

Es la interacción entre los miembros que conforman la familia, surgen del yo y los vínculos, diferentes entre sí y mancomunados y ligados (parentesco), el vínculo familiar con características inconscientes y las relaciones familiares como la multiplicidad de sus manifestaciones. (CESIO, 2009).

## Comunicación

Un componente básico en las relaciones familiares es la comunicación, a través de la cual interactúan dinámica y constantemente sus elementos. La interacción entre los elementos de un sistema humano se da a través de la comunicación oral o escrita (digital- analógica).

Para SATIR (2001), la comunicación es el vehículo de las interacciones y sirve específicamente para que las personas puedan medir el nivel de su autoestima y para poder modificar la autoestima propia y ajena. Para esta autora, la comunicación entre dos personas permite que estas modifiquen su autoestima a través de un diálogo en el cual se incluyen: **1)** los estímulos sensoriales (sonidos, voces, luces, ruidos, imágenes, etcétera) que nosotros emitimos y que nos llegan de los otros; **2)** los pensamientos que nosotros hemos construido y los que han construido los otros; **3)** las reacciones corporales, que vamos teniendo en el transcurso del diálogo (por ejemplo: "se me hizo un nudo en la garganta", "me palpitaba el corazón"); y, **4)** los sentimientos (ternura, afecto, pasión, odio, etcétera).

### Tipos de comunicación

Son formas de doble mensaje en las cuales se dice algo con las palabras (componente digital) y algo opuesto con el cuerpo (componente analógico), el cuerpo llega a adaptarse a nuestros sentimientos de autoestima y lo demuestra, aunque no nos demos cuenta de ello; resulta de gran importancia para Satir, conocer los tipos de comunicación, así tenemos: **a) Aplacador**, el aplacador teme tanto a lo que los demás le puedan decir, que intenta desesperadamente que le

digan cosas lindas. Sólo adula y aplaca al otro. Trata permanentemente de quedar bien, dice a todo para lograr la aprobación de los otros; **b) Acusador,** no hay mejor defensa que un buen ataque: ésta parecería la máxima del acusador, está siempre dispuesto para culpar a los demás sin importar las respuestas que puedan recibir; lo que le importa es no enfrentarse con su realidad, su acusación no tiene como objetivo atacar al otro sino defenderse a sí mismo; **c) Súper razonable**, trata de no expresar ningún sentimiento, de hablar de manera confusa, complicada (para que crean que está hablando en forma inteligente) y monocorde, así resulta aburrido y nadie puede refutar lo que dice; **d) Irrelevante**, es aquella persona que dice y hace cosas que no tienen ninguna relación con lo que están diciendo los demás, no hay congruencia entre lo que dice y la forma en la cual lo dice; **e) Abierta o directa**, es saludable, en esta conversación todos los elementos van en la misma dirección, hay congruencia entre las palabras, el tono de voz, los gestos, los movimientos, las reacciones corporales, los pensamientos, los sentimientos y las emociones; las relaciones que se establecen son más fáciles, abiertas y honestas, y hay pocas amenazas para la autoestima.

## Modelos Familiares

Son aquellos que describen reglas (sintaxis), significados que surgen de su aplicación (semántica) y de las acciones y comportamientos que éstos originan (pragmática), además ofrecen modalidades de comunicación usuales y los tipos de relación. Entre los modelos recurrentes de organización de las relaciones familiares según NARDONE, GIANNOTTI Y ROCCHI, están: a) hiperprotector: ponerse en lugar de los hijos considerados frágiles, o la profecía que se auto realiza; b)democrático-permisivo: padres e hijos son amigos, o la falta de autoridad; c) sacrificante: los padres se sacrifican constantemente por dar el máximo a los hijos y viceversa, o el sacrificio te hace bueno; d) intermitente: los miembros de la familia oscilan de un modelo al otro, o de todas formas estás equivocado; e) delegante: los padres delegan a los demás su papel de guía, o no cuentes conmigo; f) autoritario los padres ejercen el poder de forma decidida y rígida, o el más fuerte es el que manda.

**Situación familiar**

Nivel y grado de confianza existente entre los miembros de la familia, posibilita reconocer las fortalezas y debilidades de la familia en conjunto y de cada uno de los miembros en particular.

**Estructura familiar**

Describe la totalidad de las relaciones existentes entre los elementos de un sistema dinámico. La estructura familiar es el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia. O dicho de otro modo: el conjunto de demandas funcionales que indica a los miembros como deben funcionar. Así pues, una familia posee una estructura que puede ser vista en movimiento.

**Alianzas y coaliciones**

Por "alianza" se entiende la unión y el apoyo mutuo que se dan, entre sí, dos personas. La alianza supone compartir intereses sin estar dirigida contra nadie.

La "coalición", en cambio, es la unión de dos miembros contra un tercero. Es un acuerdo de alianzas establecido para mutuo beneficio de los aliados frente a un tercero. La coalición divide a la tríada en dos compañeros y un oponente.

**Relación familiar y social**

**a) Lazos afectivos**

La conexión emocional entre los miembros de la familia, es la demostración de amor y reciprocidad. Familia y comunidades demuestran su relación de amor y lazos de afectividad de diferentes maneras.

**b) Ciclo vital de la familia**

El ciclo vital familiar es un proceso de desarrollo, el que consiste en atravesar una serie de etapas que implican cambios y adaptaciones. Estos cambios pueden provocar crisis, de menor y mayor intensidad en el núcleo familiar, puesto que al pasar de una etapa a otra las reglas de la familiar cambian, provocando en el sistema familiar situaciones adversas como es la separación de uno de sus miembros o la llegada del primer hijo y los problemas a nivel familiar y de pareja que puedan presentarse.

Por consiguiente las etapas del ciclo vital familiar son: **1)** Formación de la pareja y comienzo de la familia, familia sin hijos; **2)** Etapa de crianza inicial de los hijos; **3)** Familia con hijos pre-escolares; **4)** Familia con hijos escolares; **5)** Familia con hijos adolescentes; **6)** Periodo medio, termino de la familia.

**Personalidad**

La personalidad no es más que el patrón de pensamientos, sentimientos y conducta que presenta una persona y que persiste a lo largo de toda su vida, a través de diferentes situaciones.

La personalidad puede sintetizarse como el conjunto de características o patrón de sentimientos y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones distinguiendo a un individuo de cualquier otro haciéndolo diferente a los demás.

Según Gordon Allport la personalidad es "la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina una forma de pensar y de actuar, única en cada sujeto en su proceso de adaptación al medio".

Es decir, según estos conceptos, la personalidad es la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad, mostrando una tendencia de ese comportamiento a través del tiempo, que nos permite afrontar la vida y mostrarnos el modo en que nos vemos a nosotros mismos y al mundo que nos rodea. Nos permite reaccionar ante ese mundo de acuerdo al modo de percepción, retro-alimentando con esa conducta en nuestra propia personalidad, la misma que está formada por el carácter y el temperamento.

**Carácter**

Definido por Santos (2004), "el carácter es el sello que nos identifica y diferencia de nuestros semejantes, producto del aprendizaje social.", Esto nos hace pensar que somos personas únicas que poseemos un conjunto de reacciones y hábitos de comportamiento único que a lo largo de nuestras vidas hemos adquirido**.**

El carácter, es el conjunto de las disposiciones psicológicas que nacen del temperamento, modificado por la educación y el trabajo de la voluntad y consolidado por el hábito.

El carácter probablemente no se manifieste de una forma total y definitiva, si no que pase por un proceso evolutivo que se desarrolla hasta llegar a su completa expresión en el final de la adolescencia.

**a) Temperamento**

El temperamento es el conjunto de las inclinaciones íntimas que brotan de la constitución fisiológica de los individuos. El temperamento es constituido por aquellos aspectos motivacionales y emotivos del individuo, en gran parte determinados por factores biológicos o constitucionales.

Según Gaitán (2006,2), "el temperamento es la base biológica del carácter y está determinado por el proceso fisiológico y factores genéticos que inciden en las manifestaciones conductuales."

**Situación socio económica**

**a) Salud**

Es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de infecciones o enfermedades, según la definición de la Organización Mundial de la Salud realizada en su constitución de 1946, también puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social). El concepto salud abarca el estado biopsicosocial, los aspectos que un individuo desempeña. En 1992 un investigador agregó a la definición de la OMS: "y en armonía con el medio ambiente", ampliando así el concepto.

"La salud se mide por el shock que una persona pueda recibir sin comprometer su sistema de vida. Así, el sistema de vida se convierte en criterio de salud. "una persona sana es aquella que puede vivir sus sueños no confesados plenamente"... Moshé Feldenkrais.

"La salud es principalmente una medida de la capacidad de cada persona de hacer o convertirse en lo que quiere ser.". René Dubos.

**b) Educación**

La educación es un proceso de socialización y endoculturación (es el proceso por el cual la generación más antigua transmite sus formas de pensar, conocimientos, costumbres y reglas a la generación más joven) de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin

social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.).

La educación se divide en niveles tales como **1) Educación Básica** (nivel Preescolar, Nivel Primaria, Nivel Secundaria), **2) Educación Media** (Preparatoria, bachillerato) y, **3) Educación superior** (Licenciatura y posgrado). Las divisiones varían según las políticas educativas de cada país.

**c) Vivienda**

Modo de vivir, habitar, morar, conduciendo la propia existencia de un modo determinado, o, a través de la pertenencia de recursos o medios de vida y subsistencia.

**d) Economía**

Es la ciencia que se encarga de administrar adecuadamente todos los bienes con los que se cuenta de forma que se puedan satisfacer, primero, las necesidades primordiales y cuando sea posible las superfluas. La economía familiar etimológicamente hablando, economía viene del latín aeconomus, y este del griego oikonomos, de oikos: casa y nemein: administrador, por lo que un jefe de familia ya sea el padre, la madre o ambos son los administradores y responsables de que la economía familiar sea sana y lleve un estricto régimen presupuestario.

## CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial. Este Código comprende la estructura de la Función Judicial; las atribuciones y deberes de sus órganos jurisdiccionales, administrativos, auxiliares y autónomos, establecidos en la Constitución y la ley; la jurisdicción y competencia de las juezas y jueces, y las relaciones con las

servidoras y servidores de la Función Judicial y otros sujetos que intervienen en la administración de justicia.

**Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua**

El Consejo de la Judicatura es el órgano único de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial, que comprende: órganos jurisdiccionales, órganos administrativos, órganos auxiliares y órganos autónomos. En cada Distrito Judicial funcionará una Delegación del Consejo Nacional de la Judicatura, con el número de delegados y atribuciones que le asigne mediante resolución el Pleno, como establece los **Arts. 206 y 207** de la **Constitución Política de la República** y el **Art. 10** de la **Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Judicatura**

El Consejo de la Judicatura es un órgano instrumental para asegurar el correcto, eficiente y coordinado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, autónomos y auxiliares; trabaja con valores institucionales como son: **1)** Ética y Transparencia**, 2)** Honestidad e Integridad, **3)** Compromiso de servicio a la sociedad; **4)** Lealtad a la Función Judicial; **5)** Justicia y Equidad; **6)** Comunicación efectiva; **7)** Efectividad y Eficiencia y, **8)** Mejoramiento continuo

**Departamento de Recursos Humanos**

Las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respecto de la personalidad humana.

En el **Código Orgánico de La Función Judicial**, se expone las políticas de recursos humanos que consolidan la carrera judicial.

**Relaciones Laborales**

Son vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo por lo general, hacen referencia a las relaciones del trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipulan los derechos y obligaciones de ambas partes. Pueden ser individuales o colectivas.

En el Ecuador las relaciones laborales según el Derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.

No existen datos que indiquen en las relaciones laborales los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial, puesto que esto se da dependiendo el sector productivo al que pertenezca y se establece entre empleador y trabajador, sobre todo por las políticas gubernamentales últimamente introducidas.

**Relaciones interpersonales en el trabajo**

Según CARMEN CIFUENTES, es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean.

## Organizaciones

Para SCHEIN, es una coordinación relacional de actividades que intentan conseguir un objetivo común y explícito, mediante la división de funciones y trabajo a través de la jerarquización de la autoridad; según Emilio Roger Ciurana las organizaciones son la unión interralacional de la diversidad de una global (sistema), la organización es la que confiere estructura al sistema, lo que cohesiona la red de relaciones.

## Organigrama

El organigrama permite conocer la estructura institucional, jerarquías y nexos entre las personas, siendo un sistema dividido en subsistemas de acuerdo a la función de tareas y roles que cumple.

## Ambiente laboral

Trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.

Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

## Axiomas de la comunicación

Según WESLER, son conceptos que permiten comunicarnos, existen seis niveles de comunicación, es imposible no comunicar, toda actitud dice algo, toda comunicación tiene nivel de contenidos y relacional, digital que es oral o escrito y

analógico a través de expresiones, además tiene obstáculos físicos o paradigmáticos.

**a) Canales de comunicación**

La comunicación institucional precisa medios de comunicación, los momentos, los lugares; las comunicaciones oficiales formales por escrito, las comunicaciones oficiosas o no oficiales: informales, orales analógicas.

**Actitud laboral**

Es una tendencia a actuar hacia o en contra de algún factor ambiental, el cual se convierte con ello en un valor positivo o negativo.

**Salud laboral**

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. Por ejemplo con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general. En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.

No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

## Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no haya una justa causa para despedirlo. Los sistemas legales tendientes a proteger la estabilidad pueden clasificarse en:

### a) Estabilidad propia o absoluta

Si no media justa causa el despido se considera un acto nulo, subsisten las obligaciones del empleador, incluida la del pago de salarios, y se ordena la reincorporación al empleo. El incumplimiento de la reincorporación genera consecuencias que varían según el modelo elegido.

El empleador es compelido a retomar al despedido y pueden aplicarse sanciones conminatorias a ese fin; si el empleador no lo reincorpora sólo tiene derecho a una indemnización.

### b) Estabilidad impropia o relativa

El trabajador despedido sin causa es acreedor a una indemnización que según la legislación puede ser: **a) Tarifada**, se calcula en base a datos objetivos (en general la antigüedad en el empleo y la remuneración);**b) No tarifada**, el juez la fija de acuerdo al perjuicio ocasionado concretamente por el despido. En este caso cobran relevancia las circunstancias personales del trabajador tales como la familia a cargo, la dificultad en obtener nuevo empleo, la edad, etc.

## Ergonomía

Ergonomía es una palabra compuesta por dos partículas griegas: ergos y nomos las que significan respectivamente actividad y normas o leyes naturales. De allí, sería algo así como las leyes o normas que describen la actividad humana.

La Ergonomía es una ciencia que busca que los humanos y la tecnología trabajen en completa armonía, diseñando y manteniendo los productos, puestos de trabajo, tareas, equipos, etc. en acuerdo con las características, necesidades y limitaciones humanas. Dejar de considerar los principios de la Ergonomía llevará a diversos efectos negativos que en general se expresan en lesiones,enfermedad profesional, o deterioros de productividad y eficiencia.

La ergonomía analiza aquellos aspectos que abarcan al entorno artificial construido por el hombre, relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad de éste. En todas las aplicaciones su objetivo es común: se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas; los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores (TORTOSA et al, 1999).

Es la definición de comodidad, eficiencia, productividad, y adecuación de un objeto, desde la perspectiva del que lo usa. La ergonomía es una ciencia en sí misma, que conforma su cuerpo de conocimientos a partir de su experiencia y de una amplia base de información proveniente de ciencias como la psicología, la fisiología, la antropometría, la biomecánica, la ingeniería industrial, el diseño y muchas otras.

El planteamiento ergonómico consiste en diseñar los productos y los trabajos de manera de adaptar éstos a las personas y no al contrario. La lógica que utiliza la ergonomía se basa en el axioma de que las personas son más importantes que los objetos o que los procesos productivos; por tanto, en aquellos casos en los

que se plantee cualquier tipo de conflicto de intereses entre personas y cosas, deben prevalecer los de las personas.

**Responsabilidad**

La administración de justicia es un servicio público que debe ser prestado de conformidad con los principios establecidos en la Constitución y la ley. En consecuencia, el Estado será responsable en los casos de error judicial, detención arbitraria, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Todas las servidoras y servidores de la Función Judicial, cualquiera sea su denominación, función, labor o grado, así como los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos a su cargo. Serán administrativa, civil y penalmente responsables por sus acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones, según los casos prescritos en la Constitución, las leyes y los reglamentos.

**Remuneraciones**

El Consejo de la Judicatura aprobó el proceso de homologación de las remuneraciones de las servidoras y servidores de la Función Judicial en el 2008, el mismo que se cumpliría en tres etapas y culminaría en el 2010. El proceso inició por la unificación salarial, sumando en un solo rubro todos los componentes salariales que percibían anualmente. Posteriormente, desde julio del 2008, se procedió a la homologación salarial, entendiéndose que todo servidor judicial en igual escala o cargo debía percibir igual salario, sin distinguir rubros como antigüedad, cargas familiares, valores de representación, responsabilidad, residencia, entre otros. Sin embargo, sin razón legal, el Consejo de la Judicatura procedió a crear sub-bandas dentro de una misma escala laboral y por tanto, a

remunerar a las servidoras y servidores que se encuentran en una misma escala laboral, con diferente remuneración

## Hipótesis

Las relaciones familiares inciden significativamente en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua.

**Hipótesis alternativa - H1**

Las relaciones familiares sí inciden significativamente en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua.

**Hipótesis alternativa – H0**

Las relaciones familiares no inciden significativamente en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua.

## Señalamiento de Variables

**Variable Independiente:** Relaciones familiares.

**Variable Dependiente:** Relaciones laborales.

# CAPITULO III

# METODOLOGÍA

## Modalidad Básica de la Investigación

### Enfoque

Esta investigación acoge el enfoque: constructivista y propositivo de carácter cuanti - cualitativo. Cuantitativo porque se recolectará información que será sometido a análisis estadístico. Cualitativo por que estos resultados estadísticos pasarán a la criticidad con soporte del Marco Teórico.

## Modalidad

### Bibliografía – documental

La investigación estará fundamentada en información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, textos, módulos, periódicos, revistas, internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

### De campo

Se acudirá a recabar información en el lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

## Tipo de la Investigación

### Asociación de variables

La investigación se la llevará a nivel de Asociación de Variab1es porque permite estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables. Además se puede medir el grado de relación entre variables y a partir de ello, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

### De intervención social

Porque la investigación mantendrá un análisis cuanti -cualitativo y además se realizará una propuesta de solución.

## Población y Muestra

### Población

La población estará constituida por 130 funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua.

### Muestra

Para el desarrollo de esta investigación, la muestra se calculará con la fórmula de muestreo probabilístico para poblaciones finitas teniendo como población a 130 funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua.

$$n = \frac{z^2 PQN}{z^2 PQ + Ne^2}$$

**Donde:**

**n=** Tamaños de la muestra

**N=** Tamaños de la población (130)

**P=** Probabilidad de éxito 50% - 0,5

**Q=** Probabilidad de fracaso 50% - 0,5

**$Z_{\infty/2}$ =** Variable estandarizada de distribución normal, nivel de confianza al 95% - 1,96

**e=** error aceptable 5% - 0,05

**Obteniendo como resultado de muestra para la investigación:** 97 funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura de Tungurahua.

## Operacionalización de Variables

**Cuadro 1**: Operalización de la variable independiente

**Variable Independiente:** Relaciones Familiares

| Conceptualización | Dimensiones | Indicadores | Ítems básicos | Técnicas e instrumentos |
|---|---|---|---|---|
| **Relaciones Familiares**<br>Son conexiones entre los miembros del núcleo familiar, y/o parientes, establecidos en función del nivel de comunicación, convivencia, afectividad, o compromiso previamente determinados o creados. | **Familia**<br>La calidad-calidez de las relaciones entre los miembros de la familia | Estructura familiar<br>Conjunto de demandas funcionales que indica a los miembros como deben funcionar. | Número de personas que integran la familia.<br>**¿Cuántas personas integran su familia?** | Entrevista:<br>• Guía de entrevista estructurada<br>• Genograma<br>• Código de manejo de datos |
| | | Tipo de familia<br>La clasificación de la familia de acuerdo a su convivencia | Tipología familiar<br>**¿Cuál es tipo de familia a la que pertenece el funcionario judicial?** | |
| | | Relación familiar y social | Calificación de las relaciones interpersonales, familia, amigos, compañeros de trabajo.<br>**¿Cómo califica su relación con su pareja, padres, hijos, amigos?** | |
| | | Situación familiar | Definición personal de la familia.<br>Apoyo para solucionar dificultades.<br>Dificultad para comunicarse.<br>Resolución de dificultades.<br>Aspectos deseados de la familia.<br>Proyección de la familia.<br>**¿Cómo definiría a su familia?** | |
| | **Socio económicos**<br>Perteneciente o relativo a lo | Economía familiar<br>Situación económica de la familia | Dificultades económicas de la familia | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | económico y social a la vez | Se encarga de administrar adecuadamente todos los bienes con los que se cuenta la familia de forma que se puedan satisfacer, primero las necesidades primordiales y cuando sea posible las superfluas. | **¿Presenta dificultades económicas?** | |
| | | Educación | Nivel de educación alcanzado. **¿Qué nivel de educación alcanzó?** ( | |
| | | Vivienda | Tipo de vivienda. **¿Su vivienda es?** | |
| | | Salud | Estado de salud del funcionario y su familia. **¿Algún miembro de su familia presenta problemas de salud?** | |
| | | Recreación | Actividades deportivas y recreativas **Para cambiar de actividades y recrearse, ¿qué acciones realiza?** | |
| | | Habilidades y destrezas | Habilidades y destrezas del funcionario. **¿Qué habilidades o destrezas tiene?** ( | |

**Elaborado por:** Nivia García Prías

**Fuente:** Investigadora

**Cuadro 2:** Operalización de la variable dependiente

**Variable Dependiente:** Relaciones Laborales

| Conceptualización | Dimensiones | Indicadores | Ítems básicos | Técnicas instrumentos |
|---|---|---|---|---|
| **Relaciones Laborales**<br>Son vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo por lo general, hacen referencia a las relaciones del trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. | **Relaciones interpersonales en el trabajo**<br>Es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean. | Relación laboral<br>Es la manera en que las partes que componen la convivencia institucional están dispuestas para cumplir ciertas funciones.<br>. | Calificación de las relaciones interpersonales, en el espacio laboral<br>**¿Cómo califica su relación con su jefe inmediato, compañeros de oficina, compañeros de la función judicial, profesionales de derecho, usuarios?** | Entrevista:<br>• Guía de entrevista estructurada<br>• Genograma<br>• Código de manejo de datos |
| | **Situación personal** | Actitud laboral**:**<br>Es una tendencia a actuar hacia o en contra de algún factor ambiental, el cual se convierte con ello en un valor positivo o negativo | Estabilidad o seguridad personal y laboral **¿Por lo general, en qué estado de ánimo acude a su lugar de trabajo? ¿Al salir del trabajo como se siente? ¿Cómo considera usted que es su trato hacia los demás (interpersonal)?** | |
| | | Ergonomía | Calidad y funcionalidad del espacio laboral para el ejercicio eficiente del servicio que presta **¿Considera que su oficina es funcional?** | |

**Elaborado por:** Nivia García Prías

**Fuente:** Investigadora

## Plan de Recolección de Información

### Técnicas e Instrumentos

Para la recolección de la información se utilizará la técnica de la entrevista dirigida a los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, para lo que se empleará como instrumentos: la Guía de entrevista estructurada, genograma, código de manejo de datos, elaborado con preguntas cerradas, de filtro, abiertas, de batería y de elección múltiple que permitirán recabar información sobre las variables de estudio.

La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnica llamada "Juicio de expertos"; mientras que, su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

### Cuadro 3: Plan para Recolección de la información

| PREGUNTAS BASICAS | EXPLICACIÓN |
|---|---|
| 1.- ¿Para qué? | Para alcanzar los objetivos de investigación |
| 2.- ¿De qué personas u objetos? | Funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura |
| 3.- ¿Sobre qué aspectos? | Indicadores |
| 4.- ¿Quién? ¿Quiénes? | Investigadora – Nivia García Prías |
| 5.- ¿Cuándo? | En el Segundo Semestre del 2010 |
| 6.- ¿Dónde? | Dependencias del Consejo nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua |
| 7.- ¿Cuántas veces? | 1 Prueba piloto y Prueba definitiva |
| 8.- ¿Qué técnicas de recolección? | Entrevista: |
| 9.- ¿Con qué? | • Guía de entrevista estructurada<br>• Genograma<br>• Código de manejo de datos |
| 10.- ¿En qué situación? | En la situación actual de desempeño para establecer las relaciones familiares y laborales de los funcionarios del consejo nacional de la judicatura delegación de Tungurahua |

**Fuente:** Investigación de relaciones familiares y relaciones laborales

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Plan para el Procesamiento y Análisis de la Información

Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta no pertinente, etc.

Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.

Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuanti-cualitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).

Aplicará estadística descriptiva de chi cuadrado. Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.

Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.

Comprobación de hipótesis.

Obtención de los resultados que será la base primordial para la comprobación del problema de investigación y de esta manera establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO IV

# ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

## Análisis de Resultados

Al intentar conocer la incidencia de las relaciones familiares en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, se realizó la investigación social a través de una encuesta dirigida y una entrevista con la utilización de la herramienta del genograma para fortalecer la recopilación de la información, ofreciendo datos de gran importancia e interés comunitario, pues permitirá elevar el nivel de vida evidenciado en las relaciones nutridas inter y extra institucional.

Para el efecto se ha tomado en consideración el punto de vista antropológico y social, ideología que se acerca al objetivo planteado y nos permite entender que los seres humanos tienen la necesidad de unirse y agruparse, la persona humana es un gregario que necesita estar relacionado con otros individuos; es así que en este estudio se visualizan las relaciones interpersonales, que en el ámbito familiar refiere que, los funcionarios judiciales comparten su vida con una pareja estable, pues entre las personas que se encuentran casadas y en unión de hecho representan las dos terceras partes de la población respondiendo a la tradición cultural ecuatoriana de mantener a toda costa el régimen de casados., y de esta población la mayoría es de género masculino, ; mientras que el género femenino en su mayoría es soltero; este fenómeno se produce por múltiples factores de tipo cultural, religioso y social.

En cuanto a la edad de los funcionarios judiciales, se puede señalar que son personas que se encuentran en edades superiores a los 49 años es decir se encuentran en la clasificación de desarrollo psicosocial de adulto maduro y adulto

mayor, por la época social en la que se desarrollaron, tienen otro tipo de percepciones en valores, relaciones sociales, consideraciones culturales, entre otras; lo que puede provocar la generación de dificultades laborales y familiares con respecto a los nuevos tiempos que vivimos; además, los hombres representan las dos terceras partes de la población en la Función judicial delegación de Tungurahua, en tanto que las mujeres constituyen una tercera parte.

La Función Judicial delegación de Tungurahua cuenta con un equipo de trabajo debidamente capacitado, pues 63,9% tiene estudios superiores lo que facilita el despacho de los casos y atención especializada a los beneficiarios; conforme a las funciones, competencias y roles del servidor público que estipula el código orgánico de la función judicial se encuentran distribuidos en juzgadores, personal de apoyo directo e indirecto con el juzgador, personal de servicios y colaboradores administrativos que no tienen injerencia en la resolución de las causas; de los cuales el 62,9% de funcionarios que prestan sus servicios por más de 15 a 20 años, siendo la experiencia un factor positivo en el desempaño de toda actividad, puede transformarse en negativo si no existe un proceso de identificación y empoderamiento institucional.

En cuanto a la estructura de las familias de los funcionarios, los resultados de la investigación arrojan que el 79,48% están integradas por más de 3 miembros, familias que en su mayoría son de tipo nuclear, ampliadas y reconstruidas, proporcionando una visión de las relaciones existentes entre los elementos de un sistema dinámico que está en continuo cambio por situaciones sociales, familiares, individuales, debido fundamentalmente a que en el Ecuador existe una alta tendencia cultural y social de mantener el sistema tradicional familiar, a pesar que estadísticamente los datos en porcentajes considerables colocan a la relación del funcionario con su pareja como buena, con sus padres la calificación es de muy buena y con los hijos observa igual porcentaje entre excelente y muy buena, lo que advierte el fortalecimiento de la relación conyugal.

La familia es la forma primaria de organización humana, como célula comunitaria existente en cualquier tipo de sociedad, es el primer grupo de referencia para cualquier ser humano y en el marco de las relaciones y vínculos afectivos prevalecientes al interior de la familia, donde se crean y reciben orientaciones y nociones culturales, tradicionales y valores que marcan las relaciones sociales, laborales, amorosas; es por tal razón que los funcionarios califican casi en su totalidad a la familia como unida, sin embargo al cotejar la apreciación de la población objeto de estudio con resultados de la herramienta de investigación social genograma estos datos no corresponden, considero que esto se produce por los paradigmas socioculturales tradicionales de mantener a la familia unida; es más, manifiestan que al momento de encontrarse en dificultades recurren en su mayoría a la pareja debido a que culturalmente se concibe a la unión conyugal como el compromiso de apoyarse en las buenas y en las malas.

La comunicación es un aspecto importante en toda relación e interacción humana y en los funcionarios judiciales no podía ser de otra manera, así que manifiestan no tener dificultad para comunicarse; resuelven sus problemas dialogando o proponiendo alternativas de solución en el seno familiar convirtiéndose en una fortaleza positiva.

Paradójicamente, manifiestan que el deseo de cambiar o mejorar a su familia es en las relaciones familiares sin embargo, a pesar de haber coincidencia de este resultado con la herramienta del genograma, ésta se contradice con los resultados de la pregunta sobre lo positivo de su familia teniendo que las dos terceras partes refieren como positivo las relaciones en el seno familiar, demostrándose una vez más las concepciones culturales “apariencias sociales” de la convivencia familiar, lo que es un foco a tener en cuenta para fortalecer este aspecto.

Es preocupante lo que refleja ésta investigación en cuanto a salud de los funcionarios, los índices más altos de problemas de salud recaen en enfermedades de tipo gastrointestinales, medicina interna y cardiología, y problemas reumáticos,

siendo estas tres áreas de la salud las más afectadas lo que evidencia un cuadro crítico a mediano y largo plazo, por tratarse de enfermedades degenerativas, conflictuando a futuro el desarrollo de las actividades laborales. En lo que tiene que ver a la salud de la familia del funcionario, la constante indica que la pareja es el familiar que presenta problemas de salud que requiere tratamiento médico continuo, enfatizándose en problemas de salud propias de la medicina interna y cardiología, otorrinolaringología, Neurología y cáncer, mostrando de esta forma que en gran parte son recurrentes las enfermedades graves que pueden en un momento dado complicar las relaciones familiares e incluso las laborales, por atrasos, faltas y/o escapes del espacio de trabajo.

De la salud, pasamos a la económica, siendo los aspectos que ocasionan inestabilidad económica, los préstamos y créditos hipotecarios ya que un 74,23% de los funcionarios tienen vivienda propia y este elevado porcentaje se debe a que en su mayoría estas casas fueron adquiridas con el plan de vivienda de la asociación de empleados judiciales, al tener vivienda propia las personas tienen estabilidad social y seguridad familiar.

Aunque el concepto tradicional de familia ha sido superado en cuanto a sus relaciones, el concepto material de que es la "célula de la sociedad", no ha podido ser suficiente y superado, al efecto el sociólogo español Juan Miguel González-Feria considera que la familia es la única que puede transmitir una serie de valores que surgen de las vivencias, en pautas y normas de comportamiento que posibilitan las relaciones interpersonales, en la investigación los funcionarios califican a la relación con su jefe inmediato como excelente, que sin ser al más alto porcentaje es una cifra considerable y positiva, un poco más de la mitad de la población la considera muy buena, datos que reflejan una convivencia laboral armónica entre autoridad subalterno, cuando se trata de la relación entre pares no cambia la esta percepción manteniéndose entre excelente y muy buena los rangos más altos, estos datos nos permite clarificar la interacción positiva de colaboración y cooperación existente entre los compañeros de oficina, cuando se

trata de interrelaciones a nivel institucional la calificación en su mayoría es de muy buena

Por otra parte, la población efecto de la investigación, con respecto a sus habilidades y virtudes en su generalidad no visualizaba lo positivo de su ser, siendo otro aspecto a tomar en consideración para fortalecer al ser humano que permitirá seguridad, multiplicando su desempeño al conocer de sus fortalezas, en cambio, cuando se habla de defectos me llamo la tensión convirtiéndose en un dato alarmante es que la honestidad es considerada como defecto, lo que permite conocer que el personal tiene confusión en cuanto a valores morales y éticos. Los funcionarios dicen temer en su mayoría a la muerte, la vejez, la enfermedad, el fracaso, por lo que es necesario preparar a la población investigada en estos aspectos, tomando en cuenta que son hechos propios del desarrollo humano; y que a mediano o largo plazo influyen en el comportamiento, así por ejemplo ante la presión son pasivos e indiferentes o se irritan, porque no logran equilibrar sentires y emocionares, abriendo la posibilidad de refugiarse en vicios aceptados socialmente, así los resultados obtenidos del grupo de consumidores de alcohol o cigarrillos, se desprende que el 40% de ellos lo hacen socialmente, esto es en ocasiones específicas, en reuniones sociales, compromisos familiares que pueden convertirse en semanales disfrazándolos de sociales, hecho que resulta preocupante por la salud y el desenvolvimiento de los funcionarios en sus actividades laborales, además porque genera efectos a corto mediano y largo plazo en la salud y el comportamiento de cada persona.

El ambiente de trabajo en la función judicial de Tungurahua es importante para el desarrollo de las actividades de forma óptima, en la generalidad se puede apreciar que el ambiente de trabajo conserva la armonía y cordialidad, las cifras permiten deducir que la judicatura de Tungurahua proporciona un ambiente de trabajo favorable para sus servidores, además se colige que el espacio es generalmente reducido en las dependencias de la judicatura de Tungurahua, hecho que se demuestra con el 82,61%, mientras el resto de los entrevistados manifiestan que la disfuncionalidad de las dependencias se produce por la tecnología, muebles

y enseres, es preocupante que una función principal del Estado no cuente con espacios, tecnología y los servicios básicos para la prestación oportuna y efectiva.

Esta investigación, se pudo realizar gracias al interés del señor Delegado Judicial de Tungurahua por fortalecer la institución desde el ser humano, sin embargo en un inicio la población mantenía cierto recelo, resistencia y temor, a expresar abiertamente su opinión.

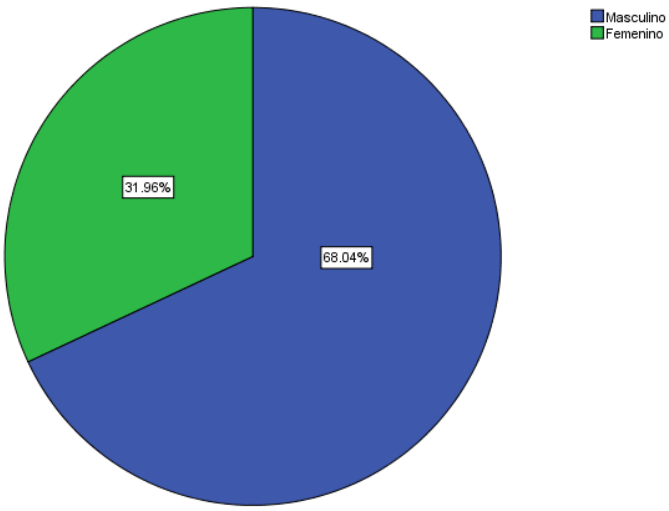
## Interpretación de Datos

### Género de los funcionarios judiciales de Tungurahua

**Cuadro 4: Género de los funcionarios judiciales de Tungurahua**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | **Masculino** | 66 | 68.0 | 68.0 | 68.0 |
| | **Femenino** | 31 | 32.0 | 32.0 | **100.0** |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 5: Género de los funcionarios judiciales de Tungurahua**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

### Interpretación

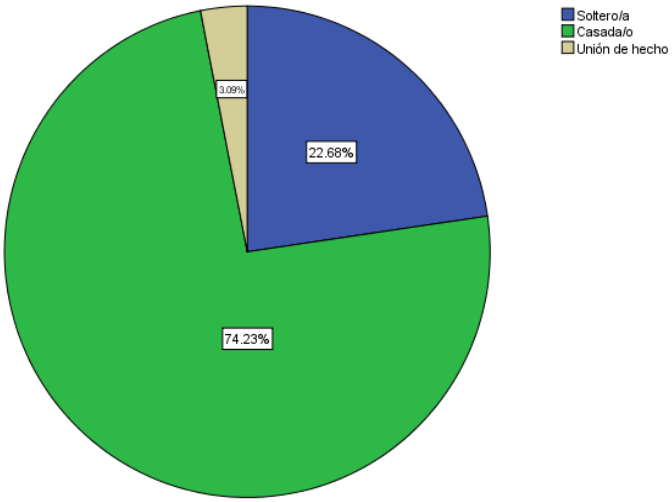
En base a los resultados obtenidos, la mayoría de la población que trabaja en la Función Judicial delegación de Tungurahua es de género masculino, en un porcentaje del 68,04%, y el porcentaje restante de 31,96% es de género femenino; como señala el cuadro 6 y gráfico 5.

## Estado civil de los funcionarios judiciales de Tungurahua

**Cuadro 5: Estado civil de los funcionarios judiciales de Tungurahua**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | **Soltero/a** | 22 | 22.7 | 22.7 | 22.7 |
| | **Casada/o** | 72 | 74.2 | 74.2 | 96.9 |
| | **Unión de hecho** | 3 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 6: Estado civil de los funcionarios judiciales de Tungurahua**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

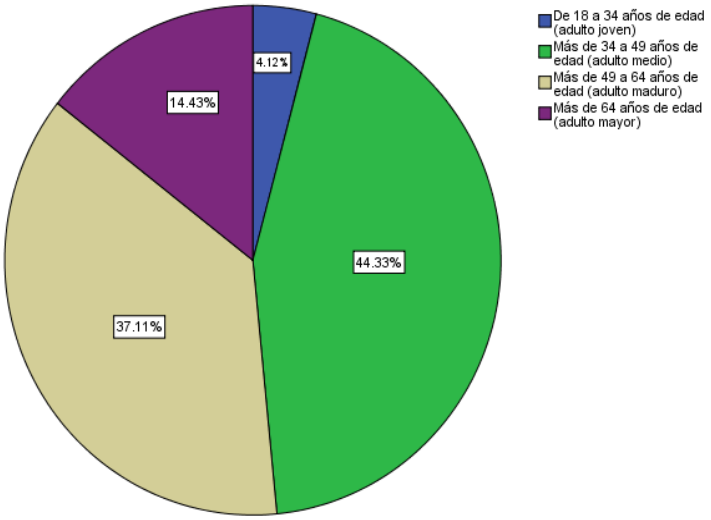
Revisados los datos, se evidencia que el estado civil del 74,23% de la población es casado, el 22,68% es soltero y el 3,09% unión de hecho; este fenómeno se produce por múltiples factores de tipo cultural, religioso y social, responde a la tradición ecuatoriana de mantener a toda costa el régimen de casados, conservando el sistema tradicional familiar.

## Edad de los funcionarios judiciales de Tungurahua

**Cuadro 6: Edad de los funcionarios judiciales de Tungurahua**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | De 18 a 34 años de edad (adulto joven) | 4 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | Más de 34 a 49 años de edad (adulto medio) | 43 | 44.3 | 44.3 | 48.5 |
| | Más de 49 a 64 años de edad (adulto maduro) | 36 | 37.1 | 37.1 | 85.6 |
| | Más de 64 años de edad (adulto mayor) | 14 | 14.4 | 14.4 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 7: Edad de los funcionarios judiciales de Tungurahua




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

La edad de los funcionarios judiciales de Tungurahua, en base al desarrollo psicosocial se encuentran agrupados de la siguiente forma: en un 43,3% se

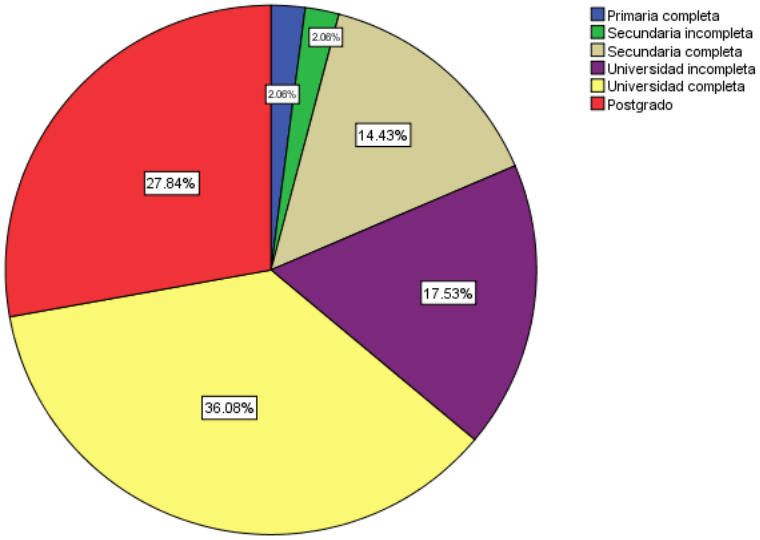
encuentran en una edad comprendida de más de 34 a 49 años a los que se les considera adulto medio; el 37,1% se encuentran entre más de 49 a 64 años de edad y se los considera adulto maduro; y, el 4,1% restante de los funcionarios se encuentran entre .18 a 34 años, y son calificados como adultos jóvenes. Por lo que podemos señalar que la mayoría de la población que trabaja en la función judicial, son mayores de 49 años que tienen otro tipo de percepciones en valores, relaciones sociales, consideraciones culturales, entre otras; lo que puede provocar la generación de dificultades laborales y familiares con respecto a los nuevos tiempos que vivimos.

## Nivel de educación alcanzado por los funcionarios judiciales

**Cuadro7: Nivel de educación alcanzado por los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Primaria completa** | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | **Secundaria incompleta** | 2 | 2.1 | 2.1 | 4.1 |
| | **Secundaria completa** | 14 | 14.4 | 14.4 | 18.6 |
| | **Universidad incompleta** | 17 | 17.5 | 17.5 | 36.1 |
| | **Universidad completa** | 35 | 36.1 | 36.1 | 72.2 |
| | **Postgrado** | 27 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 8: Nivel de educación alcanzado por los funcionarios judiciales**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

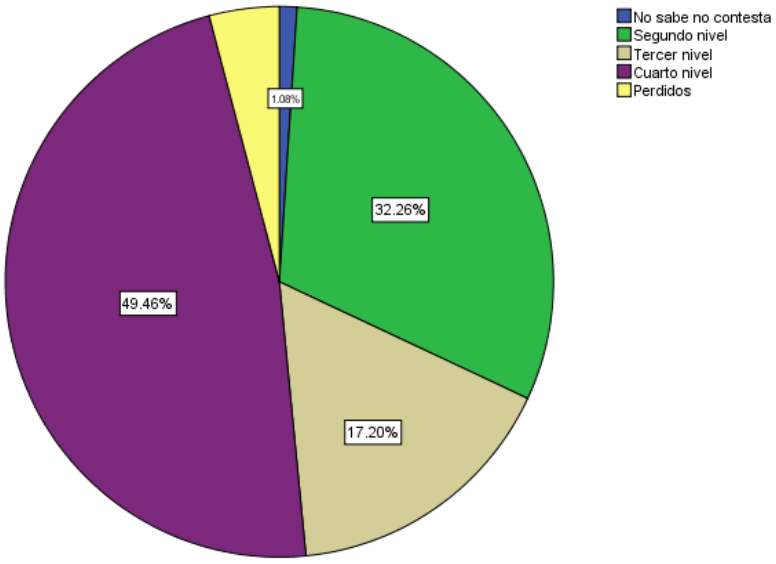
Como señala el cuadro 9 y gráfico 8, los funcionarios que han realizado estudios de postgrado representan el 27,84%, el 36,08% tienen estudios universitarios completos, encontrándose en el 17,53% funcionarios que no han terminado sus estudios universitarios, y la sumatoria de las personas que no han realizado estudios superiores es del 18,55%; por lo señalado la Función Judicial delegación de Tungurahua cuenta con un equipo de trabajo debidamente capacitado en su mayoría.

## Título obtenido por el funcionario judicial de Tungurahua

**Cuadro 8: Título obtenido por el funcionario judicial de Tungurahua**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 1 | 1.0 | 1.1 | 1.1 |
| | Segundo nivel | 30 | 30.9 | 32.3 | 33.3 |
| | Tercer nivel | 16 | 16.5 | 17.2 | 50.5 |
| | Cuarto nivel | 46 | 47.4 | 49.5 | 100.0 |
| | **Total** | **93** | **95.9** | **100.0** | |
| Perdidos | **99** | 4 | 4.1 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

Gráfico 9: Título obtenido por el funcionario judicial de Tungurahua




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Aplicada la entrevista a los funcionarios judiciales para conocer el último título académico alcanzado, refleja que el 66,66%de personas tienen título de tercer y cuarto nivel en un 17,20% y 49,46% respectivamente reflejando un alto

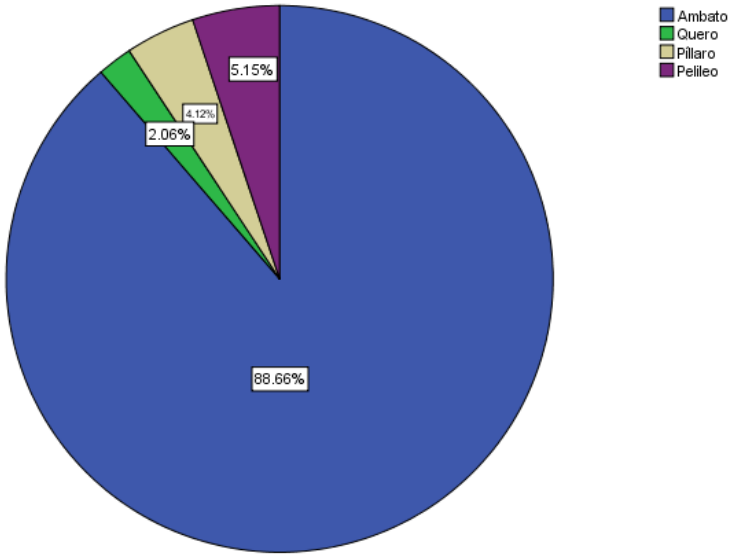
grado de formación académico, el 32,26% constituyen los funcionarios con título de bachillerato, mientras que el 5,1% no poseen título académico alguno.

## Domicilio de los funcionarios judiciales de Tungurahua

**Cuadro 9 :Domicilio de los funcionarios judiciales de Tungurahua**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Ambato** | 86 | 88.7 | 88.7 | 88.7 |
| | **Quero** | 2 | 2.1 | 2.1 | 90.7 |
| | **Píllaro** | 4 | 4.1 | 4.1 | 94.8 |
| | **Pelileo** | 5 | 5.2 | 5.2 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 10:Domicilio de los funcionarios judiciales de Tungurahua**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Los funcionarios judiciales tienen ubicada su residencia en la ciudad de Ambato en el 88,66%, concentrándose la mayoría en este cantón, lo que facilita la movilización y la presencia en el lugar de trabajo, el 5,15% reside en el cantón

Quero a unos treinta minutos aproximadamente de la matriz laboral, un 4,12% en el cantón Píllaro al igual que Quero a unos treinta minutos y el 2,06% ubica su residencia en Pelileo a mas o menos unos cuarenta minutos de la oficina matriz del Consejo nacional de la judicatura delegación de Tungurahua, demostrando que no existe un alto índice de movilidad en los funcionarios, por el contrario, tienen su lugar de trabajo relativamente cerca de su domicilio.

## Dependencias en las que laboran los funcionarios judiciales de Tungurahua

**Cuadro 10: Dependencias en las que laboran los funcionarios judiciales de Tungurahua**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Tránsito** | 6 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| | **Civil** | 27 | 27.8 | 27.8 | 34.0 |
| | **Niñez y Adolescencia** | 20 | 20.6 | 20.6 | 54.6 |
| | **Sorteos** | 4 | 4.1 | 4.1 | 58.8 |
| | **Penal** | 13 | 13.4 | 13.4 | 72.2 |
| | **Financiero** | 3 | 3.1 | 3.1 | 75.3 |
| | **Inquilinato** | 3 | 3.1 | 3.1 | 78.4 |
| | **Judicatura** | 3 | 3.1 | 3.1 | 81.4 |
| | **Guardia** | 1 | 1.0 | 1.0 | 82.5 |
| | **Sala de citaciones** | 2 | 2.1 | 2.1 | 84.5 |
| | **Defensoría pública** | 1 | 1.0 | 1.0 | 85.6 |
| | **Tribunal penal** | 7 | 7.2 | 7.2 | 92.8 |
| | **Trabajo** | 3 | 3.1 | 3.1 | 95.9 |
| | **Corte Provincial** | 4 | 4.1 | 4.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 11: Dependencias en la que laboran los funcionarios judiciales de Tunguarahua**

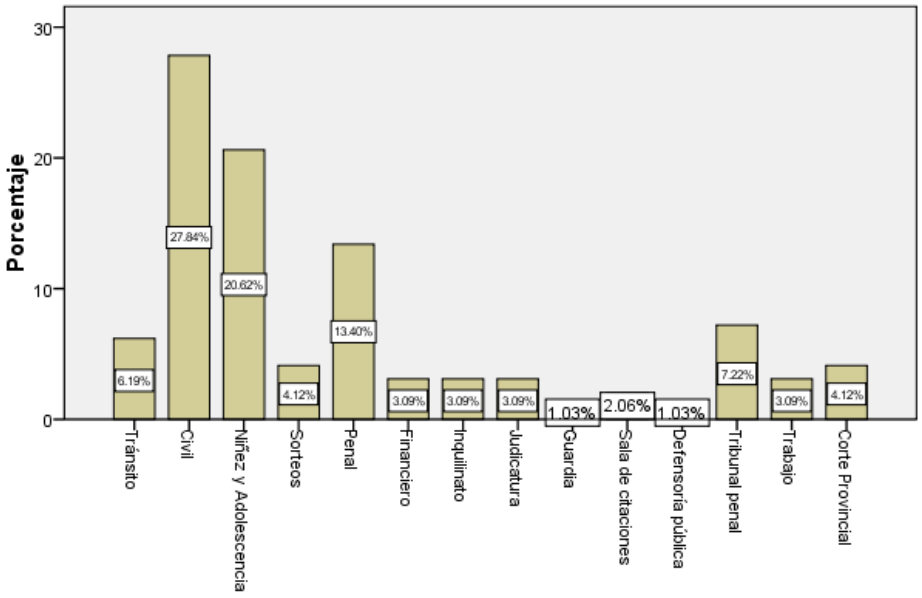



**Gráfico 11: Dependencias en la que laboran los funcionarios judiciales de** …

**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Aplicada la entrevista a los funcionarios judiciales para conocer en qué dependencias laboran, se encuentra que: el 27,84% desempeñan sus labores en los juzgados de lo civil por ser la dependencia con mayor número de causas a resolver, seguido por el 20,6% de los juzgados de la Niñez y la adolescencia, constituyendo el grupo de funcionarios más grande de la judicatura de Tungurahua, otro grupo grande es el de 20,6% del área penal, tomando en cuenta los tribunales y juzgados de esta materia, con un número inferior están los juzgados de Inquilinato con 3,1% y 3,09% de materia laboral debido a su poca participación en el campo judicial. A estos funcionarios se suma el 14,6% de personal administrativo y auxiliar de servicios que colaboran con los funcionarios de los juzgados y tribunales de las diferentes materias.

## Cargo que desempeñan los funcionarios judiciales de Tungurahua

**Cuadro 11: Cargo que desempeñan los funcionarios judiciales de Tungurahua**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Auxiliar** | 9 | 9.3 | 9.3 | 9.3 |
| | **Ayudante** | 18 | 18.6 | 18.6 | 27.8 |
| | **Administrativo** | 8 | 8.2 | 8.2 | 36.1 |
| | **Secretaria(o)** | 18 | 18.6 | 18.6 | 54.6 |
| | **Contador(a)** | 2 | 2.1 | 2.1 | 56.7 |
| | **Juez** | 16 | 16.5 | 16.5 | 73.2 |
| | **Amanuense** | 1 | 1.0 | 1.0 | 74.2 |
| | **Citador judicial** | 6 | 6.2 | 6.2 | 80.4 |
| | **Oficial mayor** | 7 | 7.2 | 7.2 | 87.6 |
| | **Presidente del tribunal** | 3 | 3.1 | 3.1 | 90.7 |
| | **Juez temporal** | 2 | 2.1 | 2.1 | 92.8 |
| | **Guardia** | 2 | 2.1 | 2.1 | 94.8 |
| | **Defensor público** | 1 | 1.0 | 1.0 | 95.9 |
| | **Pagador** | 1 | 1.0 | 1.0 | 96.9 |
| | **Trabajadora Social** | 2 | 2.1 | 2.1 | 99.0 |
| | **Delegado Provincial** | 1 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 12: Cargo que desempeñan los funcionarios judiciales de Tungurahua

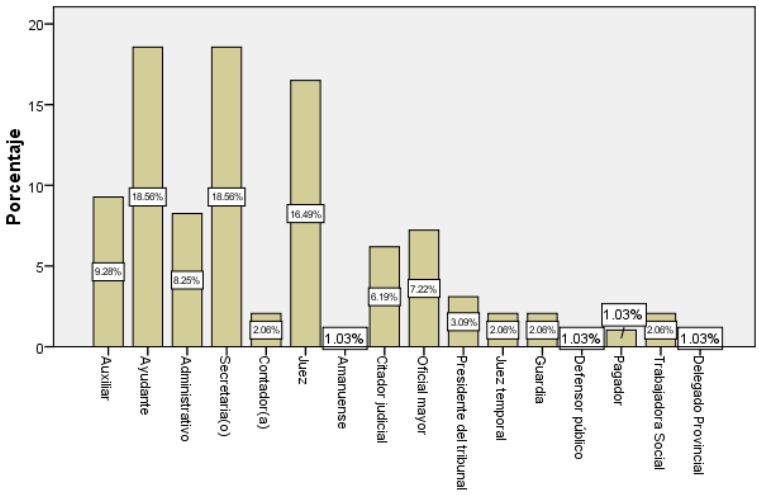



Gráfico 12: Cargo que desempeñan los funcionarios judiciales de …

**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

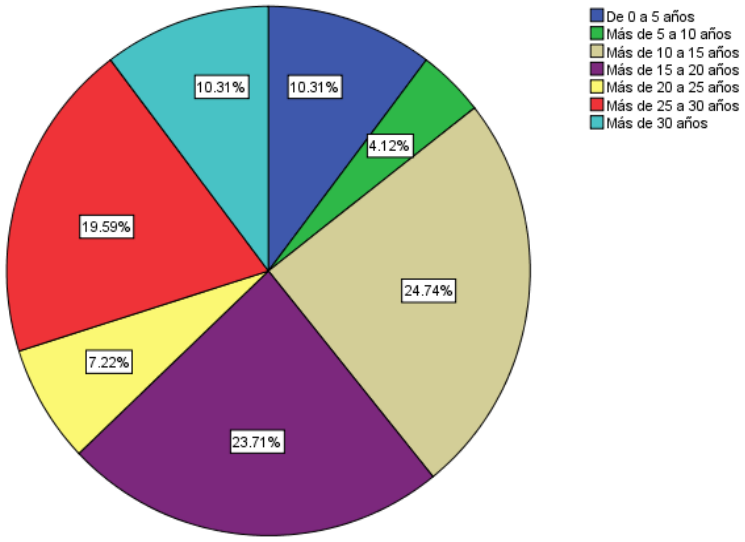
La investigación realizada arroja como resultado una distribución conforme a las funciones y roles de cada servidor público como se detalla: el 56,8% de los funcionarios judiciales de la judicatura de Tungurahua, corresponden al personal de apoyo directo e indirecto con el juzgador, el 21,7% del personal son los juzgadores, acumulando un 78,5% del total de funcionarios dedicados al juzgamiento de las causas, lo que facilita el despacho de los casos y atención especializada a los beneficiarios, el 21,6% del personal restante están dedicados a los servicios y colaboradores administrativos que no tienen injerencia en la resolución de las causas sometidas a la competencia de los juzgados o tribunales de justicia de Tungurahua.

## Años de servicio de los funcionarios judiciales en la judicatura

**Cuadro 12: Años de servicio de los funcionarios judiciales en la judicatura**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **De 0 a 5 años** | 10 | 10.3 | 10.3 | 10.3 |
| | **Más de 5 a 10 años** | 4 | 4.1 | 4.1 | 14.4 |
| | **Más de 10 a 15 años** | 24 | 24.7 | 24.7 | 39.2 |
| | **Más de 15 a 20 años** | 23 | 23.7 | 23.7 | 62.9 |
| | **Más de 20 a 25 años** | 7 | 7.2 | 7.2 | 70.1 |
| | **Más de 25 a 30 años** | 19 | 19.6 | 19.6 | 89.7 |
| | **Más de 30 años** | 10 | 10.3 | 10.3 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 13: Años de servicio de los funcionarios judiciales en la judicatura**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Los resultados de la investigación con respecto a los años de servicios de los funcionarios en la Función Judicial, arrojan una bipolaridad con el 10,31% que tienen de 0 a 5 años y más de 30 años laborando en la judicatura, más de 5 a 10 años es el porcentaje mínimo con el 4,12%, mientras que más de 10 a 15 años el

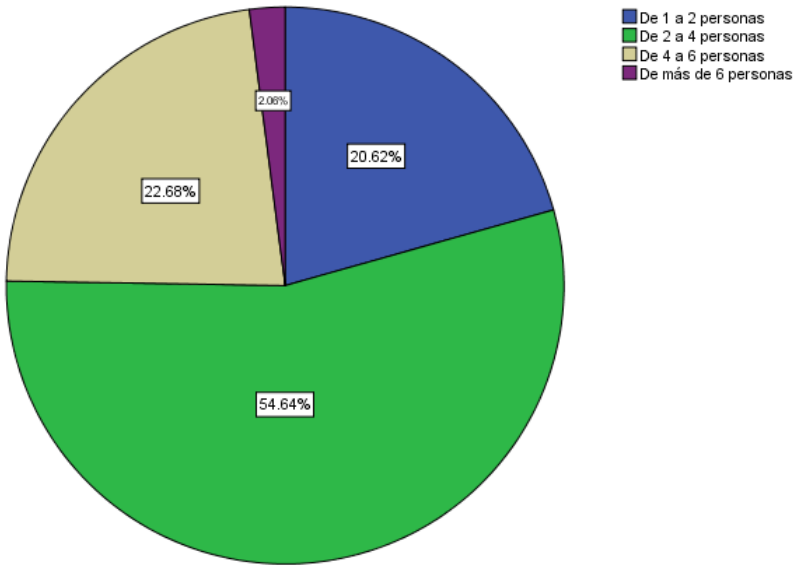
24,74% siendo el porcentaje más alto, el 23,71% representa a los funcionarios con más de 15 a 20 años de servicio, el 7,22% corresponde a las personas con más de 20 a 25 años de servicio, el 19, 59 % pertenece a los funcionarios con más de 25 a 30 años.

## Número de personas que integran la familia del funcionario (estructura familiar)

**Cuadro 13: Número de personas que integran la familia del funcionario (estructura familiar)**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | De 1 a 2 personas | 20 | 20.6 | 20.6 | 20.6 |
| | De 3 a 4 personas | 53 | 54.6 | 54.6 | 75.3 |
| | De 5 a 6 personas | 22 | 22.7 | 22.7 | 97.9 |
| | De más de 6 personas | 2 | 2.1 | 2.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 14: Número de personas que integran la familia del funcionario (estructura familiar)**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

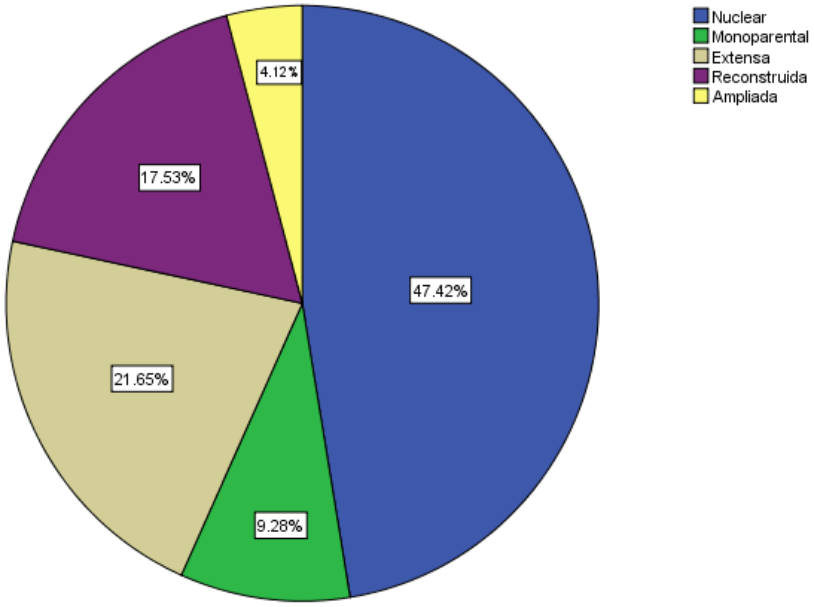
Al investigar sobre el número de personas que integran la familia del funcionario, se determinó que el 20,62% está compuesta de 1 a 2 personas, el 54,64% tiene de 3 a 4 personas, el 22,68% está compuesta por 5 a 6 miembros y, el 2,06% está integrado por más de 6 miembros .

## Tipo de familia a la que pertenece el funcionario judicial

**Cuadro 14: Tipo de familia a la que pertenecen el funcionario judicial**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Nuclear** | 46 | 47.4 | 47.4 | 47.4 |
| | **Monoparental** | 9 | 9.3 | 9.3 | 56.7 |
| | **Extensa** | 21 | 21.6 | 21.6 | 78.4 |
| | **Reconstruida** | 17 | 17.5 | 17.5 | 95.9 |
| | **Ampliada** | 4 | 4.1 | 4.1 | 100.0 |
| | **Total** | 97 | 100.0 | 100.0 | |

**Gráfico 15: Tipo de familia a la que pertenecen el funcionario judicial**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

La tipología familiar de los funcionarios judiciales según la investigación están distribuidas, el 47,42% familia nuclear siendo el porcentaje más alto debido fundamentalmente a que en el Ecuador existe una alta tendencia cultural y social de mantener la familia compuesta por padres e hijos, el 9,28% corresponde a

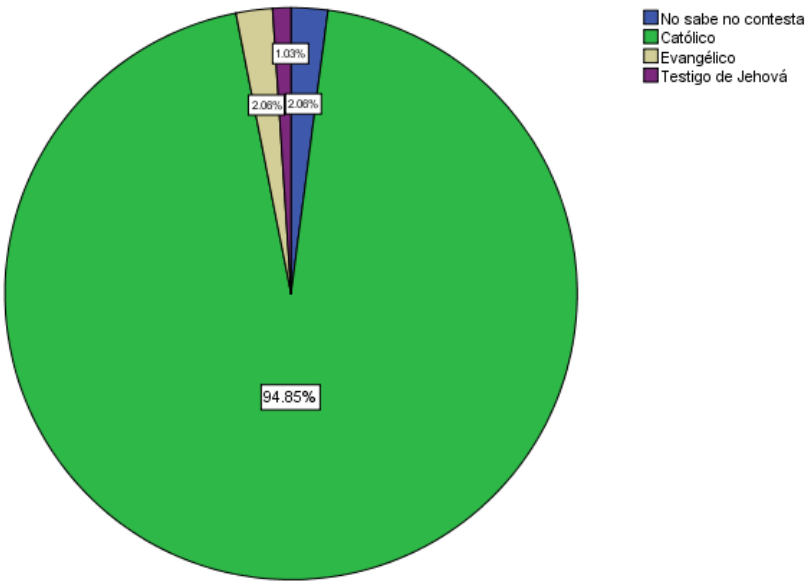
familias monoparentales, el 21,65% son familias extensas donde los familiares con hasta tercer grado de consanguinidad y cuarto en afinidad se incorporan a vivir en familias nucleares, este porcentaje sumado a las familias ampliadas que corresponde al 4,12% representan la cuarta parte de la tipología familiar, y el 17,53% corresponde a familias reconstruidas.

## Religión con la que se identifican los funcionarios judiciales

**Cuadro 15: Religión con la que se identifican los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | **Católico** | 92 | 94.8 | 94.8 | 96.9 |
| | **Evangélico** | 2 | 2.1 | 2.1 | 99.0 |
| | **Testigo de Jehová** | 1 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 16: Religión con la que se identifican los funcionarios judiciales**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

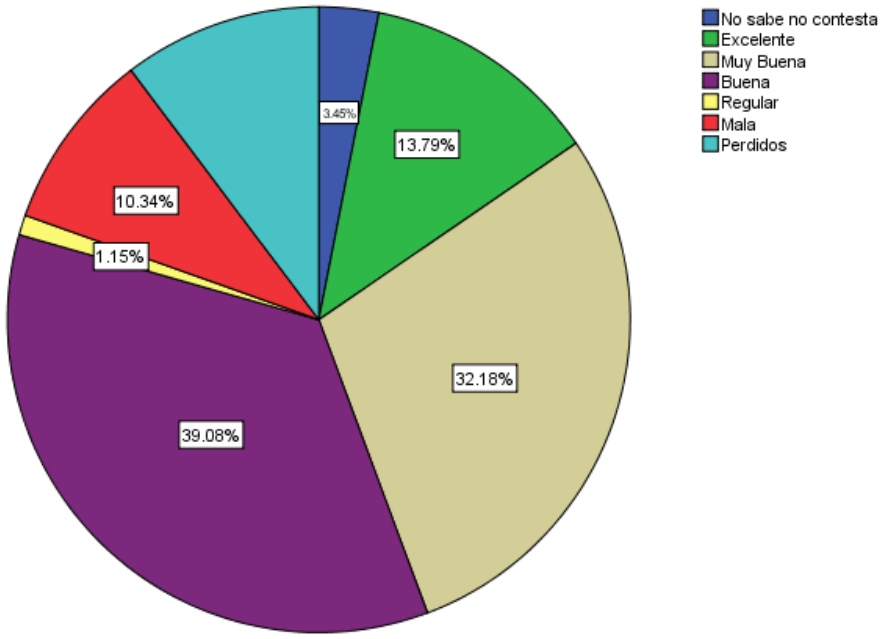
El 94,85% de la población refiere identificarse con la religión católica, el 2,06 la evangélica, el 1,03% es testigo de Jehová, y el porcentaje restante del 2,06% no desea o no sabe que contestar, el porcentaje más alto concuerda con la realidad ecuatoriana tanto cultural como tradicional de mantener el credo.

## Calificación que dan los funcionarios a su relación con la pareja

**Cuadro 16: Calificación que dan los funcionarios a su relación con la pareja**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 3 | 3.1 | 3.4 | 3.4 |
| | **Excelente** | 12 | 12.4 | 13.8 | 17.2 |
| | **Muy Buena** | 28 | 28.9 | 32.2 | 49.4 |
| | **Buena** | 34 | 35.1 | 39.1 | 88.5 |
| | **Regular** | 1 | 1.0 | 1.1 | 89.7 |
| | **Mala** | 9 | 9.3 | 10.3 | 100.0 |
| | **Total** | **87** | **89.7** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | **10** | **10.3** | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 17: Calificación que dan los funcionarios a su relación con la pareja**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

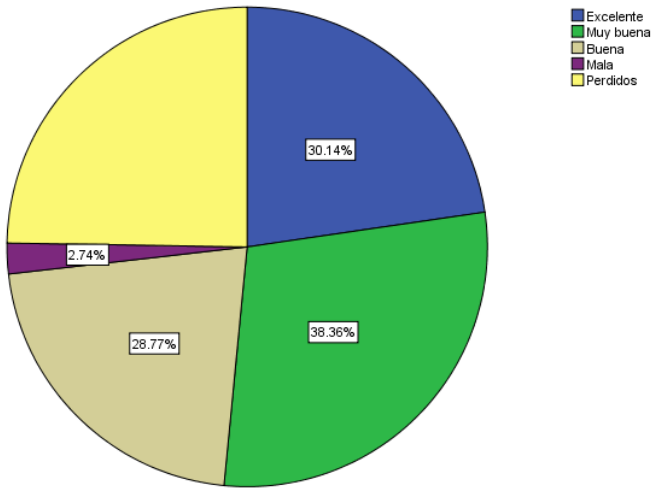
Los resultados de la investigación arrojan que el 13,79% califica a la relación con su pareja de excelente, el 32,18% lo califica como muy buena, siendo el porcentaje más alto el 39,08% que considera la relación como buena, el 1,15% califica como regular, y el dato preocupante es el 10,34% que considera la relación con su pareja como mala puesto que la funcionalidad familiar se afecta por las malas relaciones, como señala el marco teórico en relaciones conflictivas, además que el 3,45% no sabe o no quiere contestar e incrementa el grupo de relaciones conflictivas.

## Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus padres

**Cuadro 17: Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus padres**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Excelente** | 22 | 22.7 | 30.1 | 30.1 |
| | **Muy buena** | 28 | 28.9 | 38.4 | 68.5 |
| | **Buena** | 21 | 21.6 | 28.8 | 97.3 |
| | **Mala** | 2 | 2.1 | 2.7 | 100.0 |
| | **Total** | **73** | **75.3** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | 24 | 24.7 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 18: Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus padres**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

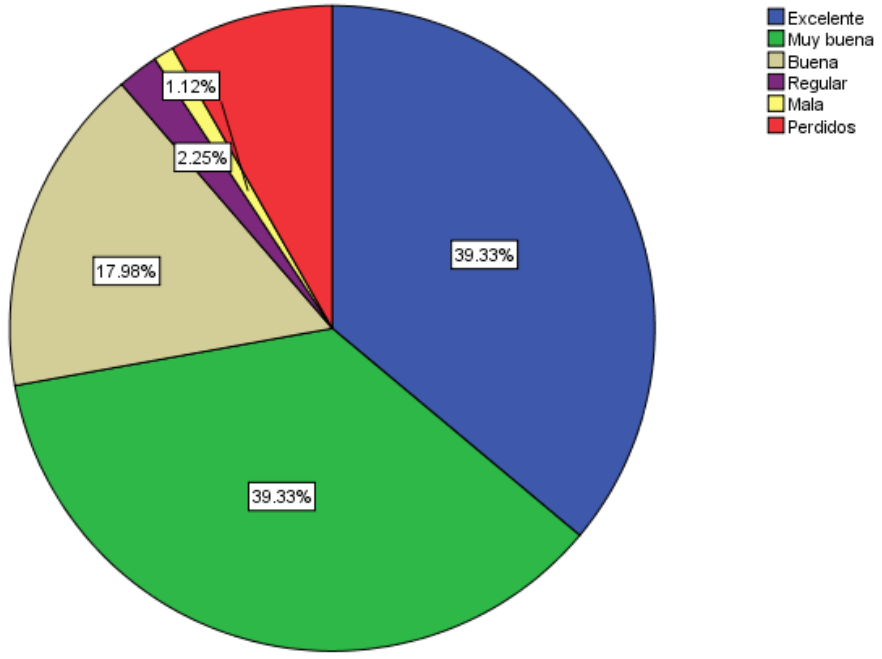
Los funcionarios judiciales califican su relación con sus padres como excelente el 30,14%, como muy buena 38,36%, el 28,77%manifiesta que es buena, mientras que el 2,74% indica que su relación es mala; estos resultados son normales por el estrecho lazo afectivo que culturalmente se da entre padres e hijos tanto en ecuador como en Latinoamérica, es parte de la formación y crecimiento sociocultural.

## Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus hijos

**Cuadro 18: Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus hijos**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | Excelente | 35 | 36.1 | 39.3 | 39.3 |
| | Muy buena | 35 | 36.1 | 39.3 | 78.7 |
| | Buena | 16 | 16.5 | 18.0 | 96.6 |
| | Regular | 2 | 2.1 | 2.2 | 98.9 |
| | Mala | 1 | 1.0 | 1.1 | 100.0 |
| | **Total** | **89** | **91.8** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | **8** | **8.2** | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 19: Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus hijos**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

**Interpretación**

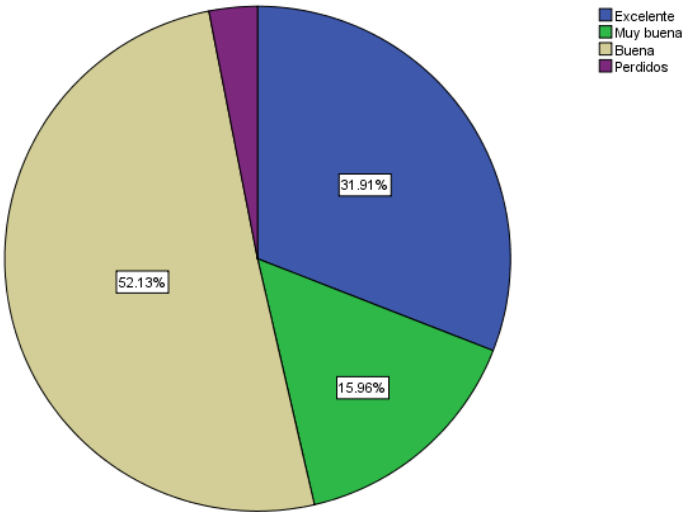
Al procesar los datos investigados, se puede evidenciar que los funcionarios judiciales califican a su relación filial con un 39,33% a excelente y con el mismo porcentaje a muy buena, es decir, superando entre los dos porcentajes las tres cuartas partes, mientras que el 17,98% califican como buena, el 2,25% corresponde a la calificación de la relación regular, y el 1,12% para las relaciones filiales malas.

## Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus amigos

**Cuadro 19: Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus amigos**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | **Excelente** | 30 | 30.9 | 31.9 | 31.9 |
| | **Muy buena** | 15 | 15.5 | 16.0 | 47.9 |
| | **Buena** | 49 | 50.5 | 52.1 | 100.0 |
| | **Total** | **94** | **96.9** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | 3 | 3.1 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 20: Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus amigos**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

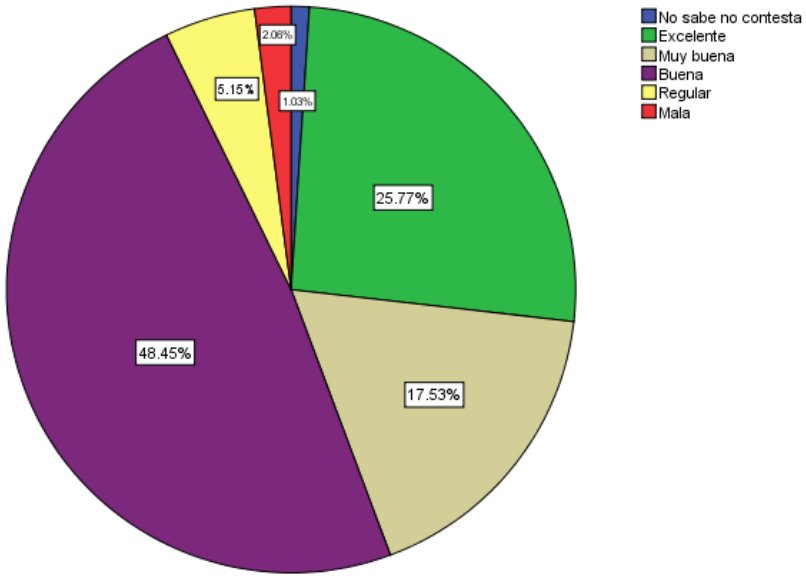
En referencia a la calificación que dan los funcionarios judiciales a su relación con sus amigos, el 31,91% de la población refiere que es excelente, el 15,96% indica que la relación es muy buena y el 52,13% considera la relación con sus amigos como buena, constituyendo este último porcentaje más de las dos cuartas partes de la población.

## Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus compañeros de trabajo

**Cuadro 20: Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus compañeros de trabajo**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | **Excelente** | 25 | 25.8 | 25.8 | 26.8 |
| | **Muy buena** | 17 | 17.5 | 17.5 | 44.3 |
| | **Buena** | 47 | 48.5 | 48.5 | 92.8 |
| | **Regular** | 5 | 5.2 | 5.2 | 97.9 |
| | **Mala** | 2 | 2.1 | 2.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 21: Calificación que dan los funcionarios a su relación con sus compañeros de trabajo




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

El 1,03% de los funcionarios judiciales no saben o no desean contestar sobre su relación con sus compañeros de trabajo, el 25,77% de la población

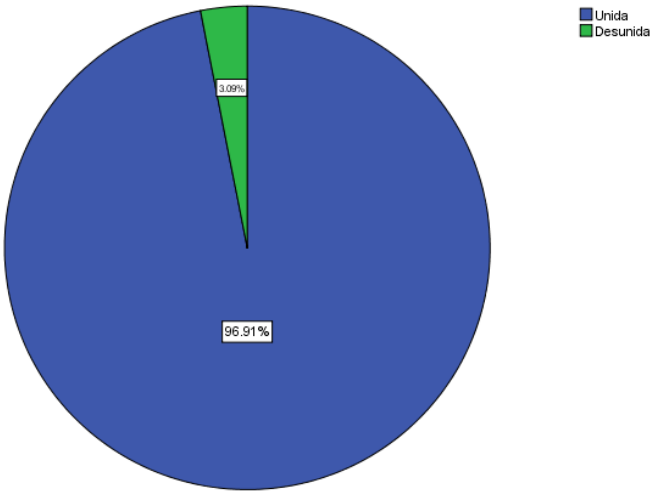
investigada considera como excelente, el 17,53% la califica como muy buena, el 48,45% como buena, el 5,15% la manifiesta como regular, y el 2,06% la considera como mala, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo es un punto a considerar en esta investigación pues el mayor porcentaje se encuentra en las relaciones buenas.

## Grado de unión que consideran tener los funcionarios con sus familias

**Cuadro 21: Grado de unión que consideran tener los funcionarios con sus familias**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | Unida | 94 | 96.9 | 96.9 | 96.9 |
| | Desunida | 3 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 22: Grado de unión que consideran tener los funcionarios con sus familias**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

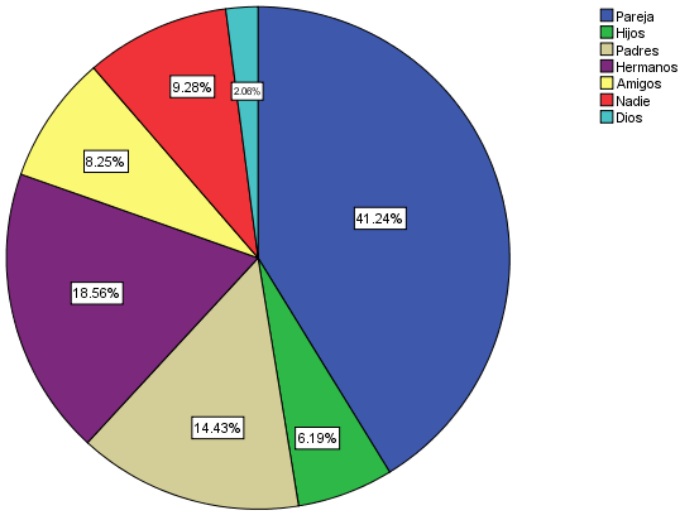
Con respecto al grado de unión familiar, el 96,91% de la población investigada considera a su familia como unida, y el 3,09% como desunida, sin embargo al cotejar con resultados de la herramienta de investigación social genograma estos datos no corresponden, considero que esto se produce por los paradigmas socioculturales tradicionales de mantener a la familia unida.

## Persona a la que recurrir los funcionarios judiciales en dificultades

**Cuadro 22: Persona a la que recurrir los funcionarios judiciales en dificultades**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Pareja** | 40 | 41.2 | 41.2 | 41.2 |
| | **Hijos** | 6 | 6.2 | 6.2 | 47.4 |
| | **Padres** | 14 | 14.4 | 14.4 | 61.9 |
| | **Hermanos** | 18 | 18.6 | 18.6 | 80.4 |
| | **Amigos** | 8 | 8.2 | 8.2 | 88.7 |
| | **Nadie** | 9 | 9.3 | 9.3 | 97.9 |
| | **Dios** | 2 | 2.1 | 2.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 23: Persona a la que recurrir los funcionarios judiciales en dificultades**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

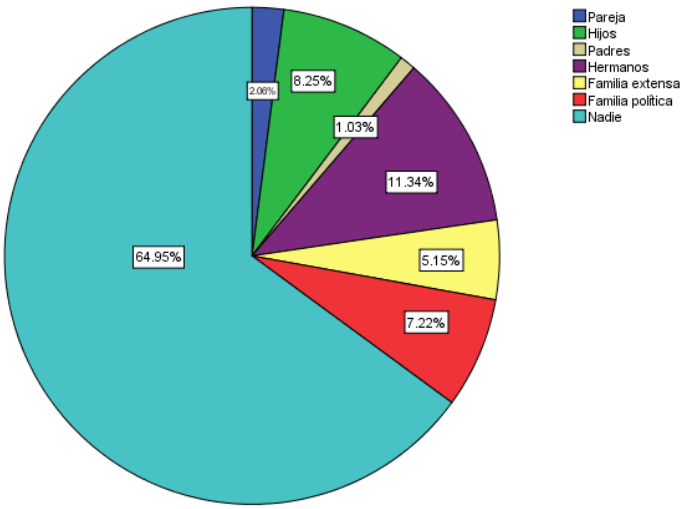
Los funcionarios judiciales manifiestan que al momento de encontrarse en dificultades recurren a su pareja en un 41,24%, a sus hijos el 6,19%, a sus padres el 14,43%, a sus hermanos el 18,56%, a sus amigos el 8,25%, que no recurren a nadie y resuelven solos sus dificultades el 9,28% y el 2,06% recurren a Dios; estos resultados se dan debido a que culturalmente se concibe a la unión conyugal como el compromiso de apoyarse en las buenas y en las malas.

## Miembro de la familia con quien el funcionario tiene dificultad de comunicación

**Cuadro 23: Miembro de la familia con quien el funcionario tiene dificultad de comunicación**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Pareja** | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | **Hijos** | 8 | 8.2 | 8.2 | 10.3 |
| | **Padres** | 1 | 1.0 | 1.0 | 11.3 |
| | **Hermanos** | 11 | 11.3 | 11.3 | 22.7 |
| | **Familia extensa** | 5 | 5.2 | 5.2 | 27.8 |
| | **Familia política** | 7 | 7.2 | 7.2 | 35.1 |
| | **Nadie** | 63 | 64.9 | 64.9 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 24: Miembro de la familia con quien el funcionario tiene dificultad de comunicación**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Al correr los datos de la investigación, se encuentra que los funcionarios judiciales en sus familias tienen dificultad para comunicarse con la pareja el 2,06%, con los hijos el 8,25% debido a la diferencia de edades, las tradiciones y la aculturación que en Ecuador se produce ya sea por la tecnología, la migración y la globalización, con los padres el 1,03%, con los hermanos el 11,34% toda vez que

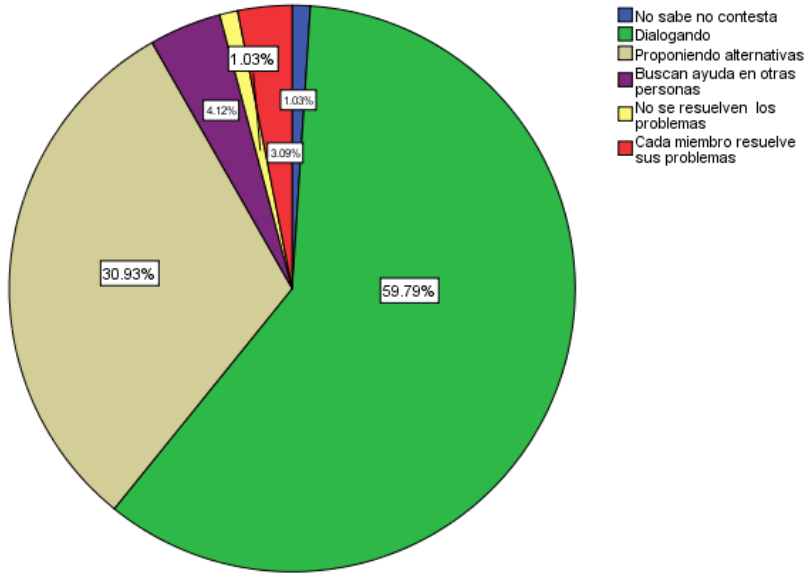
al integrarse nuevos miembros en la familia esto causa crisis que puede ser difíciles de superar, con las familia extensa 5,15%, con la familia política el 7,22% ya que cada familia tiene sus propios modelos mentales, y el 64,95% manifiestan que no tienen dificultades para comunicarse con nadie.

## Forma de resolver dificultades de los funcionarios en su familia

**Cuadro 24: Forma de resolver dificultades de los funcionarios en su familia**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | **Dialogando** | 58 | 59.8 | 59.8 | 60.8 |
| | **Proponiendo alternativas** | 30 | 30.9 | 30.9 | 91.8 |
| | **Buscan ayuda en otras personas** | 4 | 4.1 | 4.1 | 95.9 |
| | **No se resuelven los problemas** | 1 | 1.0 | 1.0 | 96.9 |
| | **Cada miembro resuelve sus problemas** | 3 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 25: Forma de resolver dificultades de los funcionarios en su familia**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

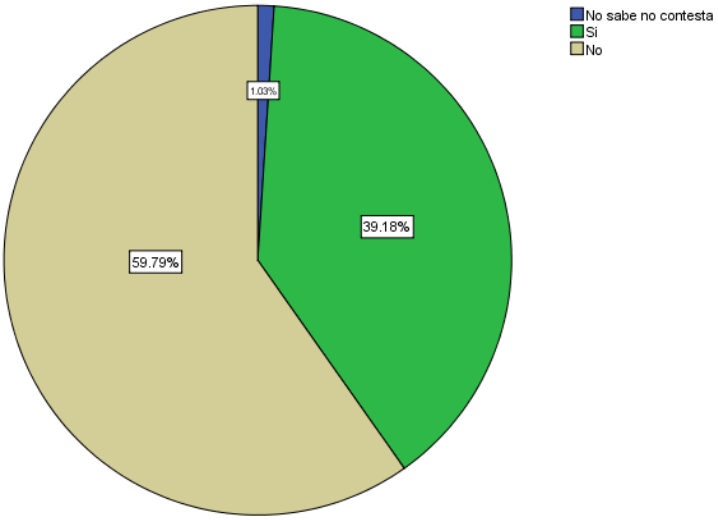
La población investigada manifiesta que cuando tienen dificultades en la familia los resuelven dialogando el 59,79%, proponiendo alternativas de solución el 30,93%, buscando ayuda en otras personas el 4,12%, dejan pasar por alto sin resolver los problemas el 1,03%, cada miembro de la familia resuelve sus problemas el 3,09% y el 1,03% no sabe que contestar o no desea responder, el porcentaje más alto recae en el diálogo y sumado a proponer alternativas para resolver dificultades alcanzan un 90,72% convirtiéndose en una fortaleza familiar positiva al poder comunicarse.

## Deseo que tienen los funcionarios de cambio en su familia

**Cuadro 25: Deseo que tienen los funcionarios de cambio en su familia**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Si | 38 | 39.2 | 39.2 | 40.2 |
| | No | 58 | 59.8 | 59.8 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 26: Deseo que tienen los funcionarios de cambio en su familia**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

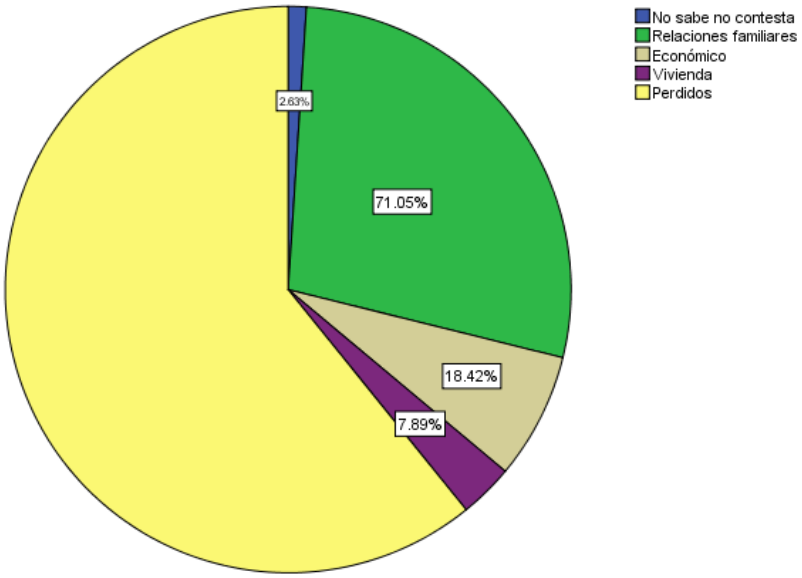
Aplicada la entrevista a los funcionarios judiciales manifiestan su deseo de mejorar o cambiar a su familia el 39,18%, que no desean cambiar o mejorar nada en su familia el 59,70%, y el 1,03% no saben o no desean responder a esta interrogante, los resultados demuestran que la mayoría de la población prefiere mantener sus modelos de interrelación familiar.

## Aspecto que consideran los funcionarios debe cambiar su familia

**Cuadro 26: Aspecto que consideran los funcionarios debe cambiar su familia**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 1 | 1.0 | 2.6 | 2.6 |
| | Relaciones familiares | 27 | 27.8 | 71.1 | 73.7 |
| | Económico | 7 | 7.2 | 18.4 | 92.1 |
| | Vivienda | 3 | 3.1 | 7.9 | 100.0 |
| | **Total** | **38** | **39.2** | **100.0** | |
| Perdidos | **99** | 59 | 60.8 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

Gráfico 27: Aspecto que consideran los funcionarios debe cambiar su familia




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Los funcionarios judiciales refieren que el aspecto que les gustaría mejorar o cambiar en su familia es la relación familiar con un 71,05%, otro aspecto es la situación económica con el 18,42%, la vivienda constituye el 7,89%, y no sabe o

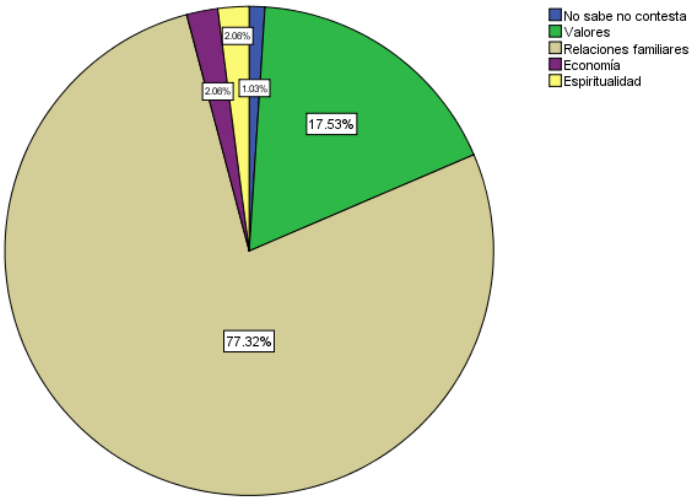
no desea contestar el 2,63%; estos datos concuerdan con la herramienta del genograma familiar aplicada.

## Aspecto que los funcionarios judiciales consideran como positivo de sus familias

**Cuadro 27: Aspecto que los funcionarios judiciales consideran como positivo de sus familias**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | **Valores** | 17 | 17.5 | 17.5 | 18.6 |
| | **Relaciones familiares** | 75 | 77.3 | 77.3 | 95.9 |
| | **Economía** | 2 | 2.1 | 2.1 | 97.9 |
| | **Espiritualidad** | 2 | 2.1 | 2.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 28: Aspecto que los funcionarios judiciales consideran como positivo de sus familias




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

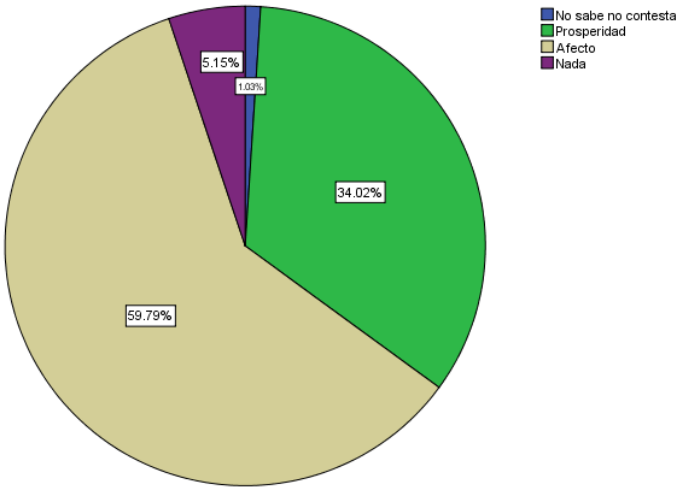
Aplicadas las encuestas dirigidas y entrevistas a los funcionarios judiciales para conocer el aspecto que consideran positivo de sus familias, se encuentra que el mayor porcentaje corresponde a relaciones familiares con el 77,32%, el menor porcentaje está en las personas que no saben o no desean responder con el 1,03%, se localizan como datos intermedios los valores con el 17,53%, la economía con el 2,06% y con el mismo porcentaje se encuentra la espiritualidad.

## Aspiraciones que tienen los funcionarios de su familia

**Cuadro 28: Aspiraciones que tienen los funcionarios de su familia**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | **Prosperidad** | 33 | 34.0 | 34.0 | 35.1 |
| | **Afecto** | 58 | 59.8 | 59.8 | 94.8 |
| | **Nada** | 5 | 5.2 | 5.2 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 29: Aspiraciones que tiene los funcionarios de su familia**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

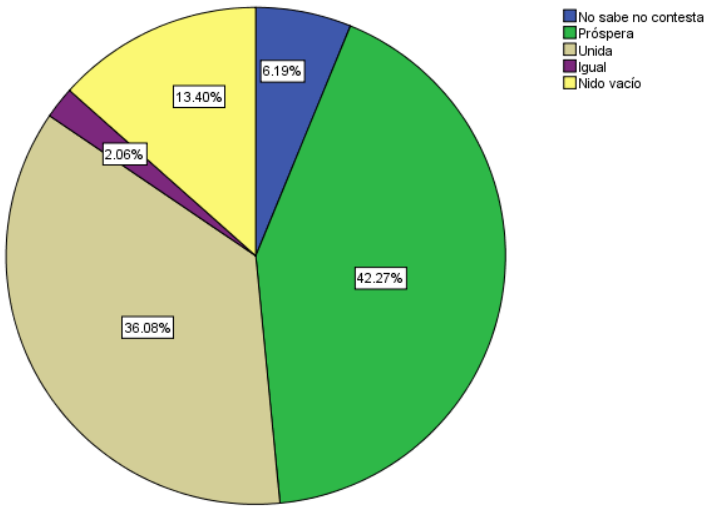
Al preguntar a los funcionarios judiciales sobre lo que espera de su familia, responden en un 34,02% que anhelan la prosperidad, el 59,79% espera afecto de su familia, el 5,15% no aspira nada, mientras que el 1,03% no sabe o no desea contestar.

## Visualización que tienen los funcionarios judiciales de su familia en los próximos años

**Cuadro 29: Visualización que tienen los funcionarios judiciales de su familia en los próximos años**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 6 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| | Próspera | 41 | 42.3 | 42.3 | 48.5 |
| | Unida | 35 | 36.1 | 36.1 | 84.5 |
| | Igual | 2 | 2.1 | 2.1 | 86.6 |
| | Nido vacío | 13 | 13.4 | 13.4 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 30: Visualización que tienen los funcionarios judiciales de su familia en los próximos años




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

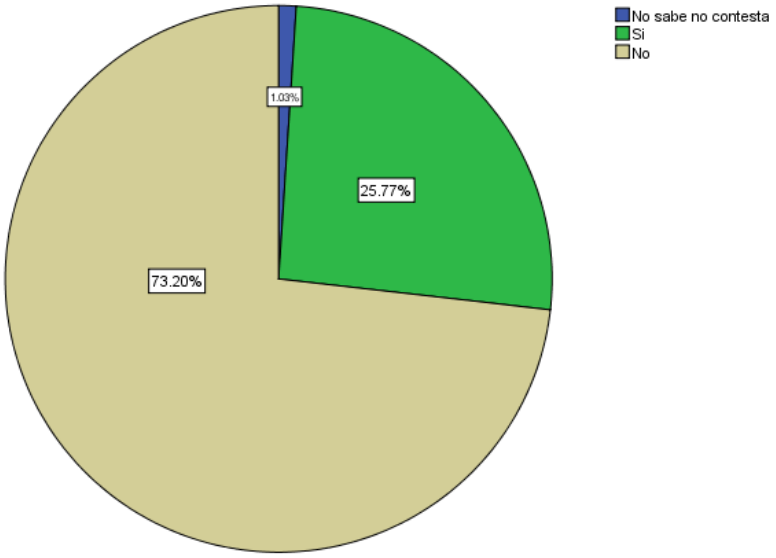
En base a las frecuencias obtenidas, la mayoría de la población visualiza a su familia próspera en un porcentaje del 42,27%, en tanto que el porcentaje del 36,08% la imagina unida, el 2,06% la percibe sin cambios, el 13,40% avizora a su familia con el síndrome del nido vacío, mientras que el 6,19% se muestra escéptico sin responder sin embargo, la generalidad de los funcionarios tienen una positiva concepción futura de su familia.

## Presencia de dificultades económicas en los funcionarios

**Cuadro 30: Presencia de dificultades económicas en los funcionarios**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | **No sabe no contesta** | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | **Si** | 25 | 25.8 | 25.8 | 26.8 |
| | **No** | 71 | 73.2 | 73.2 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 31: Presencia de dificultades económicas que tienen los funcionarios**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

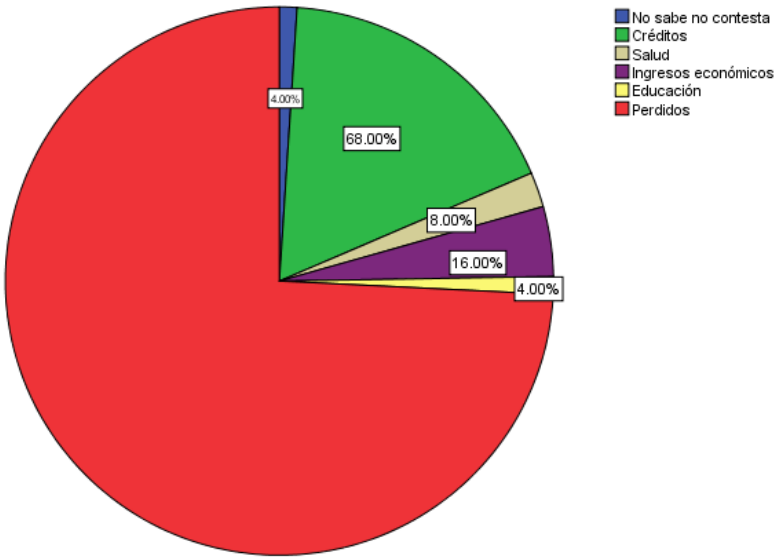
Revisados los datos, se muestra que el 25,77% presenta dificultades económicas, mientras que la mayoría de la población no presenta dificultades económicas en un porcentaje del 73,20%, en tanto que el porcentaje restante del 1,03% no sabe o no desea contestar sobre el particular.

## Aspectos que producen dificultades económicas a los funcionarios judiciales

**Cuadro 31: Aspectos que producen dificultades económicas a los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 1 | 1.0 | 4.0 | 4.0 |
| | Créditos | 17 | 17.5 | 68.0 | 72.0 |
| | Salud | 2 | 2.1 | 8.0 | 80.0 |
| | Ingresos económicos | 4 | 4.1 | 16.0 | 96.0 |
| | Educación | 1 | 1.0 | 4.0 | 100.0 |
| | **Total** | **25** | **25.8** | **100.0** | |
| Perdidos | 99 | 72 | 74.2 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 32: Aspectos que producen dificultades económicas a los funcionarios judiciales**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

### Interpretación

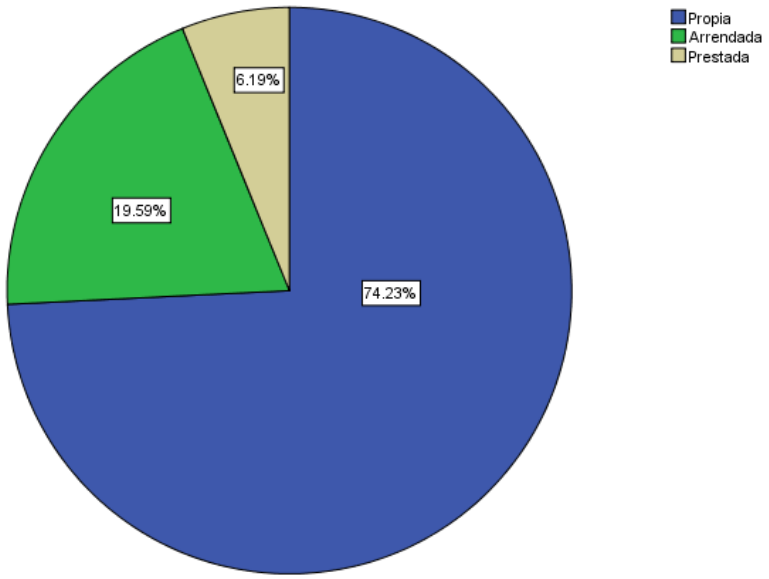
Los aspectos que producen dificultades económicas a los funcionarios judiciales en un 68% son por créditos, por salud el 8%, por bajos ingresos económicos el 16%, por educación un 4%, en tanto que el 4% restante corresponde a personas que no saben o no desean responder.

## Situación de pertenencia que tienen los funcionarios en la vivienda donde habitan

**Cuadro 32: Situación de pertenencia que tienen los funcionarios en la vivienda donde habitan**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Propia** | 72 | 74.2 | 74.2 | 74.2 |
| | **Arrendada** | 19 | 19.6 | 19.6 | 93.8 |
| | **Prestada** | 6 | 6.2 | 6.2 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 33: Situación de pertenencia que tienen los funcionarios en la vivienda donde habitan**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Los datos recopilados y procesados muestran que el 74,23% de la población dispone de vivienda propia, siendo el porcentaje más alto, mientras que el 19,59% indican que los funcionarios habitan en vivienda arrendada, en tanto que el 6,19% reside en vivienda prestada; los resultados demuestran que al tener

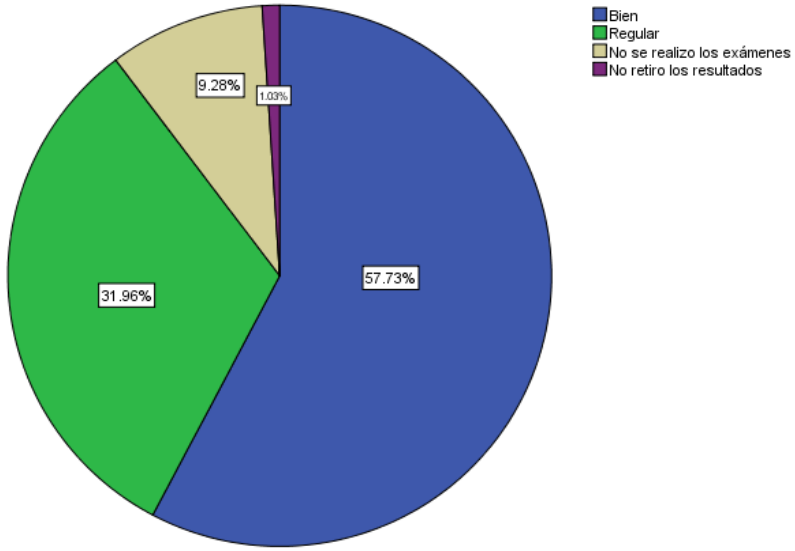
vivienda propia las personas tienen estabilidad social y seguridad familiar, cabe destacar que en su mayoría estas casas fueron adquiridas con el apoyo de la asociación de empleados judiciales lo que eleva este porcentaje.

## Resultado del último diagnóstico médico de los funcionarios judiciales

**Cuadro 33: Resultado del último diagnóstico médico de los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Bien** | 56 | 57.7 | 57.7 | 57.7 |
| | **Regular** | 31 | 32.0 | 32.0 | 89.7 |
| | **No se realizo los exámenes** | 9 | 9.3 | 9.3 | 99.0 |
| | **No retiro los resultados** | 1 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 34: Resultado del último diagnóstico médico de los funcionarios judiciales**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

En busca de mejor desempeño laboral el Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, facilitó la realización de exámenes médicos para los funcionarios, al preguntar a la población sobre el resultado del último diagnóstico médico, los datos procesados indican que se encuentran en un buen estado de salud el 57,73%, en regular estado de salud el 31,96%, un 9,28% no se realizo los exámenes por no darse tiempo o porque no deseaban conocer sobre el particular, y un 1,03% no retiró los resultados.

## Problema de salud de los funcionarios judiciales

**Cuadro 34: Problema de salud de los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Reumatológicos** | 7 | 7.2 | 21.9 | 21.9 |
| | **Otorrinolaringología** | 3 | 3.1 | 9.4 | 31.3 |
| | **Gastroenterología** | 9 | 9.3 | 28.1 | 59.4 |
| | **Neurológicos** | 3 | 3.1 | 9.4 | 68.8 |
| | **Medicina interna y cardiológica** | 8 | 8.2 | 25.0 | 93.8 |
| | **Dermatológicos** | 1 | 1.0 | 3.1 | 96.9 |
| | **Cáncer** | 1 | 1.0 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **32** | **33.0** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | 65 | 67.0 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

Gráfico 35: Problema de salud de los funcionarios judiciales

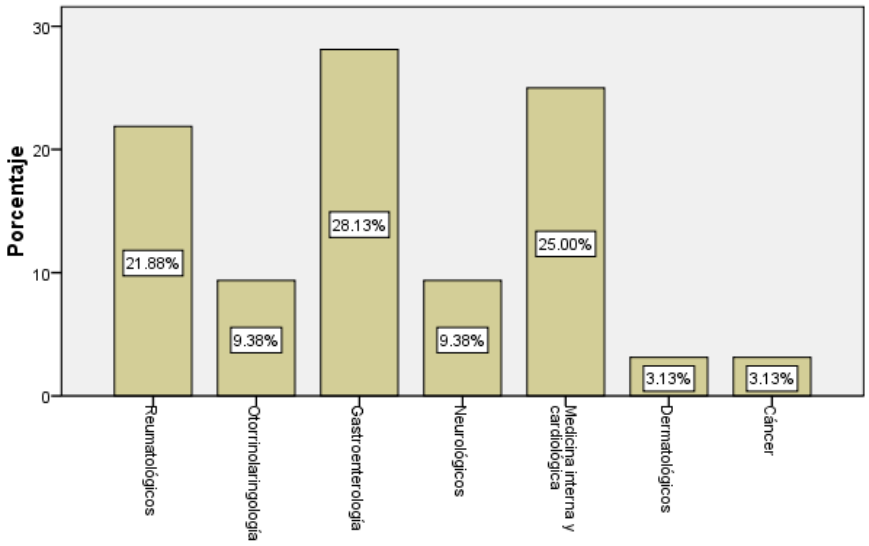



Gráfico 35: Problema de salud de los funcionarios judiciales

**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

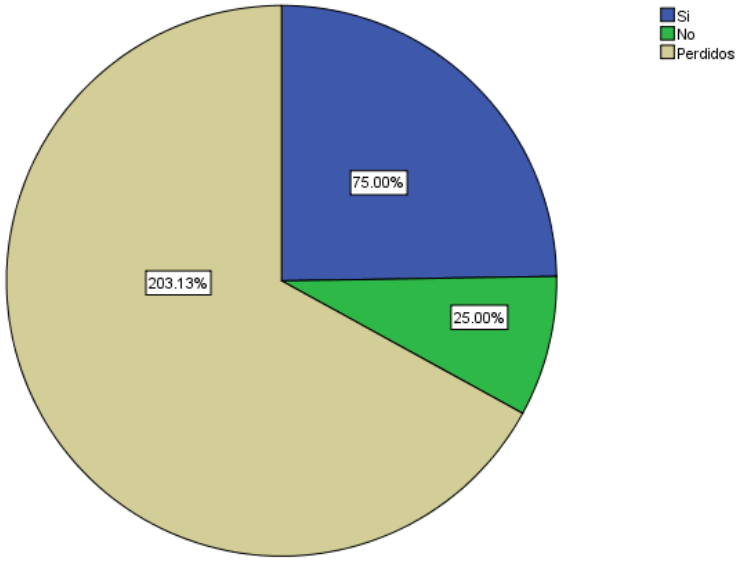
La salud de los funcionarios de la judicatura de Tungurahua, se refleja en los resultados obtenidos en esta investigación, podemos ver que el 28,13% con problemas de gastroenterología, seguido por medicina interna y cardiología con el 25%, el 21,88 presentan problemas reumáticos, siendo estas tres áreas de la salud las más afectadas en los funcionarios, tenemos además el 9,38% con problemas de Neurología y un número igual para los problemas reumatológicos, un grupo pequeño representa el 3,13% con problemas dermatológicos y el 3,13% con cáncer, lo que refleja un cuadro crítico a mediano y largo plazo entre los funcionarios, por tratarse de enfermedades degenerativas, conflictuando a futuro el desarrollo de las actividades laborales.

## Funcionarios judiciales que se encuentran en tratamiento médico

**Cuadro 35: Funcionarios judiciales que se encuentran en tratamiento médico**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | **Si** | 24 | 24.7 | 75.0 | 75.0 |
| | **No** | 8 | 8.2 | 25.0 | 100.0 |
| | **Total** | **32** | **33.0** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | 65 | 67.0 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 36: Funcionarios judiciales que se encuentran en tratamiento médico**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

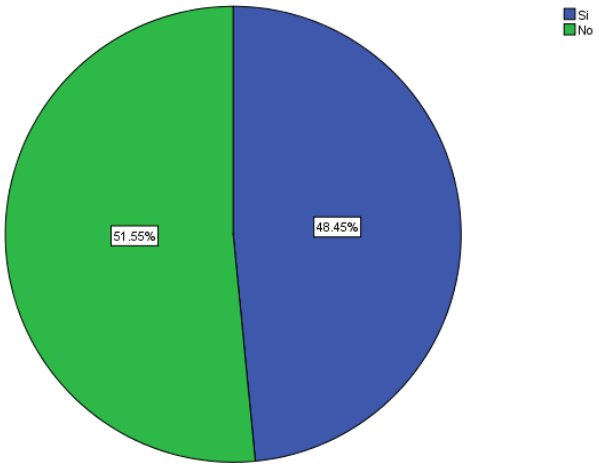
Luego de revisado los datos se determinó que del diagnóstico médico el 75% de los funcionarios se encuentran en tratamiento por indicación del galeno, el porcentaje restante corresponde a personas que a pesar de tener el diagnóstico y de necesitar tratamiento clínico no lo realizan generando que la enfermedad evolucione.

## Presencia de problema de salud en algún miembro de la familia del funcionario

**Cuadro 36: Presencia de problema de salud en algún miembro de la familia del funcionario**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | **Si** | 47 | 48.5 | 48.5 | 48.5 |
| | **No** | 50 | 51.5 | 51.5 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 37: Presencia de problema de salud en algún miembro de la familia del funcionario**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

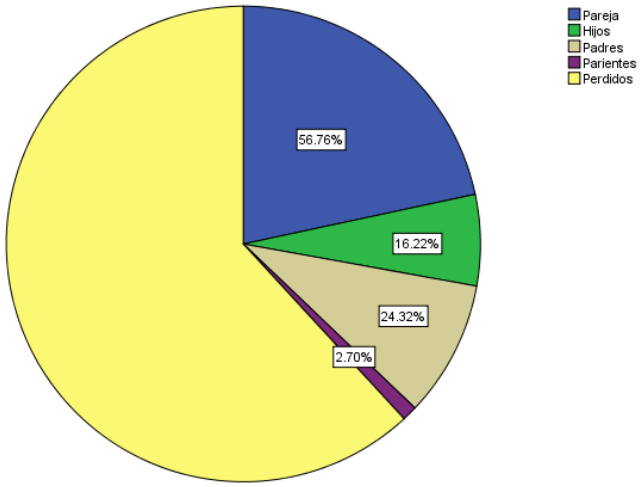
Al consultar al funcionario judicial si en la familia existe algún miembro que presenta problema de salud crónico, supieron responder el 48,45% de manera positiva constituyendo un alto porcentaje, mientras que el restante 51,55% señalan que no tienen ningún integrante de la familia con problemas de salud.

## Miembro de la familia del funcionario que presenta algún problema de salud

**Cuadro 37: Miembro de la familia del funcionario que presenta algún problema de salud**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | **Pareja** | 21 | 21.6 | 56.8 | 56.8 |
| | **Hijos** | 6 | 6.2 | 16.2 | 73.0 |
| | **Padres** | 9 | 9.3 | 24.3 | 97.3 |
| | **Parientes** | 1 | 1.0 | 2.7 | 100.0 |
| | **Total** | **37** | **38.1** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | 60 | 61.9 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 38: Miembro de la familia del funcionario que presenta algún problema de salud**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

En base a las frecuencias obtenidas, un poco más de las dos cuartas partes de la población señala que su pareja tiene problemas de salud que requiere tratamiento médico continuo concretamente el 56,76%, en tanto que el porcentaje del 16,22% corresponde a presencia de problemas de salud en los hijos, el 24,32% representa a problemas de salud en los padres, y el 2,70% corresponde a parientes cercanos.

## Tipo de problema de salud que presenta algún miembro de la familia del funcionario

**Cuadro 38: Tipo de problema de salud que presenta algún miembro de la familia del funcionario**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | Reumatológicos | 4 | 4.1 | 10.8 | 10.8 |
| | Otorrinolaringología | 5 | 5.2 | 13.5 | 24.3 |
| | Gastroenterología | 4 | 4.1 | 10.8 | 35.1 |
| | Neurológicos | 5 | 5.2 | 13.5 | 48.6 |
| | Medicina interna y cardiología | 13 | 13.4 | 35.1 | 83.8 |
| | Dermatológicos | 1 | 1.0 | 2.7 | 86.5 |
| | Cáncer | 5 | 5.2 | 13.5 | 100.0 |
| | **Total** | **37** | **38.1** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | 60 | 61.9 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

Gráfico 39: Tipo de problema de salud que presenta algún miembro de la familia del funcionario

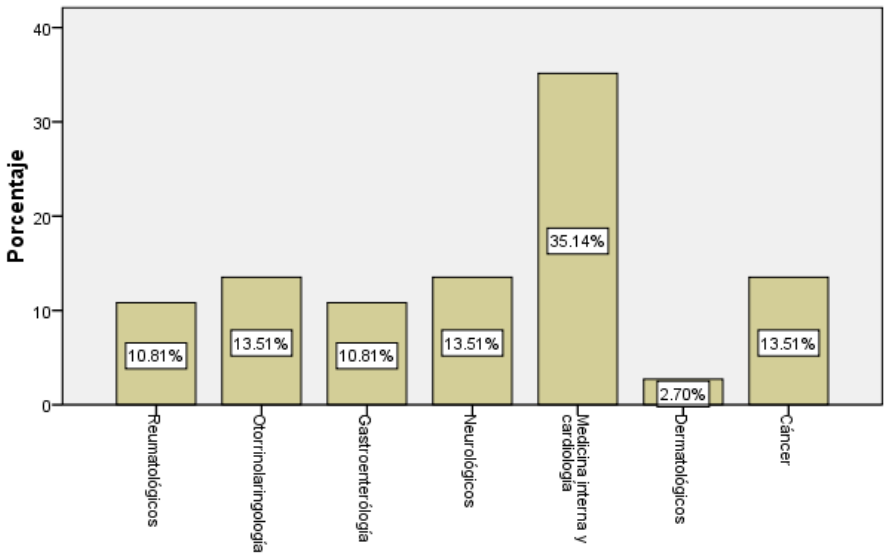



Gráfico 39: Tipo de problema de salud que presenta algún miembro de la …

**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

De los datos recogidos en la presente investigación, se refleja que el 35,14% de familiares de los funcionarios judiciales de Tungurahua presentan problemas de salud propias de la medicina interna y cardiología, seguido por el 13,51%, para problemas como otorrinolaringología, Neurología y cáncer con valores iguales, el 10,81% en problemas reumatológicas y con igual valor las enfermedades gastroenterológicas, mostrando de esta forma que en gran parte son recurrentes las enfermedades graves, mientras que las enfermedades menos riesgosas tiene un valor ínfimo del 2,7% para las enfermedades dermatológicas, mostrando un cuadro crítico de enfermedades que pueden en un momento dado complicar las relaciones familiares e incluso las laborales.

## Actividades que realizan los funcionarios judiciales como recreación

**Cuadro 39: Actividades que realizan los funcionarios judiciales como recreación**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 4 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | **Natación** | 6 | 6.2 | 6.2 | 10.3 |
| | **Vóley** | 2 | 2.1 | 2.1 | 12.4 |
| | **Fútbol** | 15 | 15.5 | 15.5 | 27.8 |
| | **Ejercicios cardiovasculares** | 18 | 18.6 | 18.6 | 46.4 |
| | **Cine** | 3 | 3.1 | 3.1 | 49.5 |
| | **Paseos familiares** | 34 | 35.1 | 35.1 | 84.5 |
| | **Arreglos del hogar** | 6 | 6.2 | 6.2 | 90.7 |
| | **Juegos de azar** | 4 | 4.1 | 4.1 | 94.8 |
| | **Ejercicios de meditación/relajación** | 2 | 2.1 | 2.1 | 96.9 |
| | **Artesanales** | 3 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 40: Actividades que realizan los funcionarios judiciales como recreación**

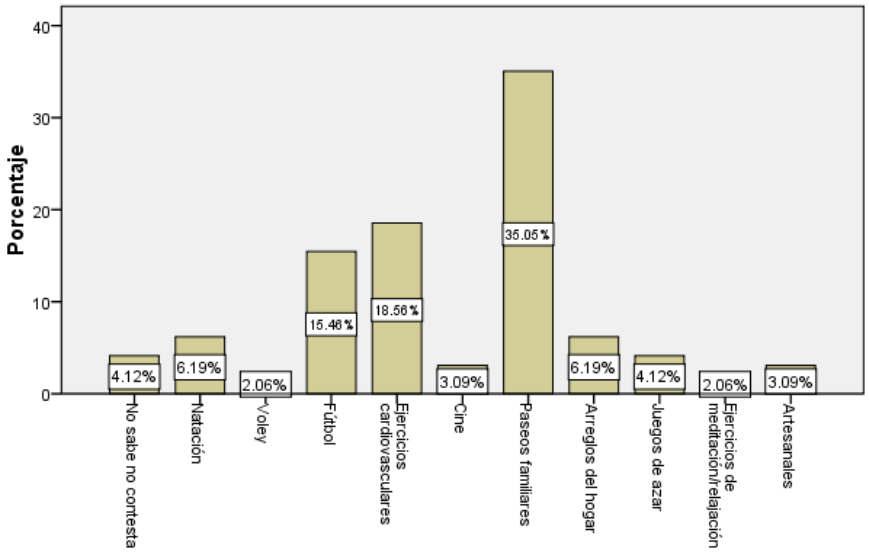



**Gráfico 40: Actividades que realizan los funcionarios judiciales como …**

**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

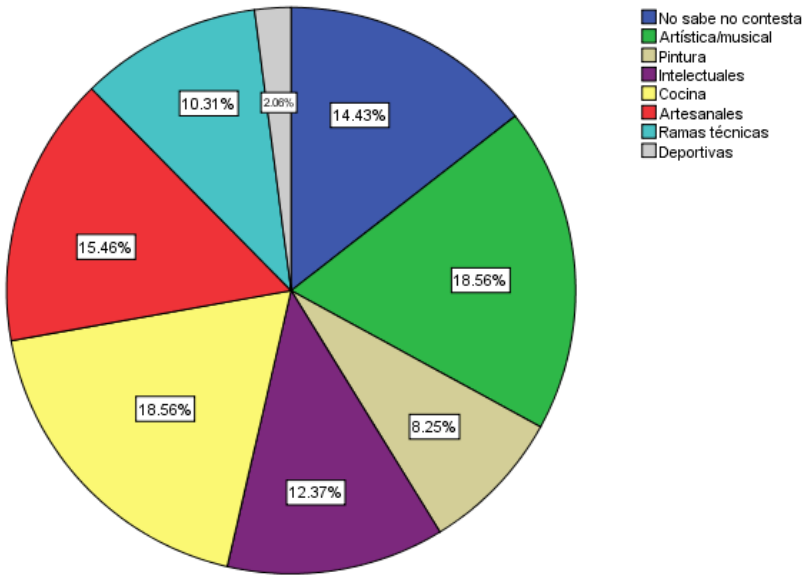
Los funcionarios de la judicatura de Tungurahua, conforme a los resultados obtenidos en la encuesta manifiestan que las actividades desarrolladas para su recreación son: el 35,05% paseos familiares, confirmando el deseo de mantener el vinculo familiar como por costumbre, creencias y tradición se mantienen en nuestra sociedad, el 23,71% se dedica a deportes grupales que requieren gran despliegue físico y una salud optima, mientras el 18,55% se dedican a actividades de tipo cultural y artesanal para recrearse.

## Habilidades que señalan tener los funcionarios judiciales

**Cuadro 40: Habilidades que señalan tener los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 14 | 14.4 | 14.4 | 14.4 |
| | **Artística/musical** | 18 | 18.6 | 18.6 | 33.0 |
| | **Pintura** | 8 | 8.2 | 8.2 | 41.2 |
| | **Intelectuales** | 12 | 12.4 | 12.4 | 53.6 |
| | **Cocina** | 18 | 18.6 | 18.6 | 72.2 |
| | **Artesanales** | 15 | 15.5 | 15.5 | 87.6 |
| | **Ramas técnicas** | 10 | 10.3 | 10.3 | 97.9 |
| | **Deportivas** | 2 | 2.1 | 2.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 41: Habilidades que señalan tener los funcionarios judiciales




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

La estadística refleja que el conjunto de funcionarios judiciales de Tungurahua tienen como habilidades personales las siguientes: con el 18,56% poseen habilidades artísticas, el mismo valor para la cocina, el 15,46% tienen

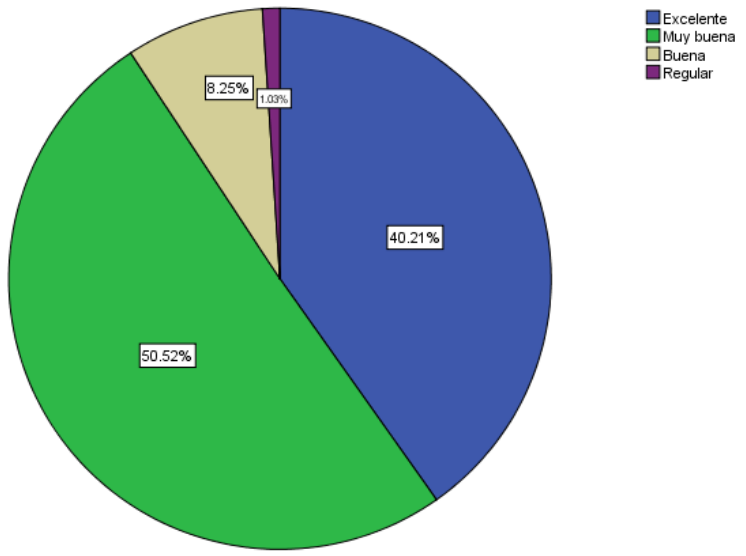
habilidades artesanales, el 14,43% que no saben o no contestan, el 12,37% con habilidades intelectuales, 10,31% ha presentado habilidades para las ramas técnicas, el 8,25% para quienes se dedican a la pintura; y, el 2% manifiestas tener habilidades deportivas. Conforme podemos ver, las habilidades de los funcionarios están enfocadas a las actividades familiares y deportivas eminentemente sociales y para compartir con sus congéneres.

## Calificación que dan los funcionarios a la relación con su jefe inmediato

**Cuadro 41: Calificación que dan los funcionarios a la relación con su jefe inmediato**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Excelente** | 39 | 40.2 | 40.2 | 40.2 |
| | **Muy buena** | 49 | 50.5 | 50.5 | 90.7 |
| | **Buena** | 8 | 8.2 | 8.2 | 99.0 |
| | **Regular** | 1 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 42: Calificación que dan los funcionarios a la relación con su jefe inmediato**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

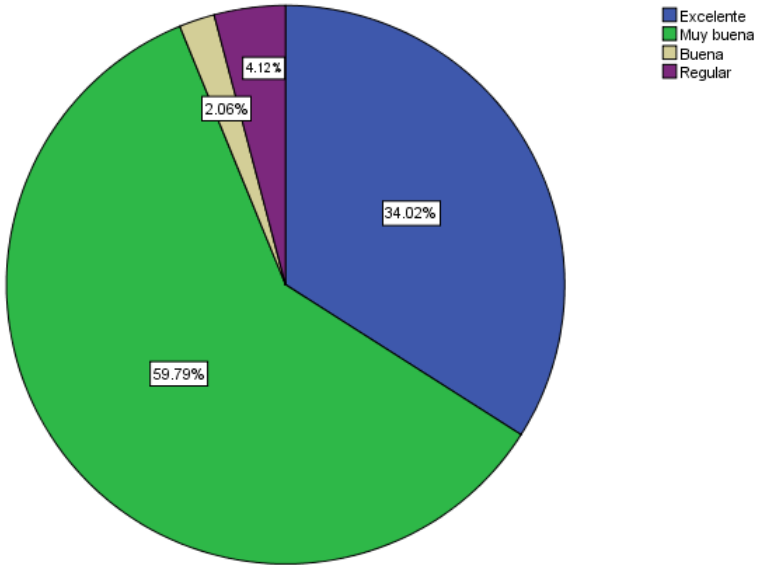
La presente investigación arroja que los funcionarios califican a la relación con su jefe inmediato como excelente en un 40,21% que sin ser al más alto es un porcentaje considerable y positivo, en un 50,52% es decir un poco más de la mitad de la población la considera muy buena, en tanto que la califican como buena y regular un 9,27; datos que reflejan una convivencia laboral armónica.

## Calificación que dan los funcionarios a la relación con sus compañeros de oficina

**Cuadro 42: Calificación que dan los funcionarios a la relación con sus compañeros de oficina**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Excelente** | 33 | 34.0 | 34.0 | 34.0 |
| | **Muy buena** | 58 | 59.8 | 59.8 | 93.8 |
| | **Buena** | 2 | 2.1 | 2.1 | 95.9 |
| | **Regular** | 4 | 4.1 | 4.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 43: Calificación que dan los funcionarios a la relación con sus compañeros de oficina**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

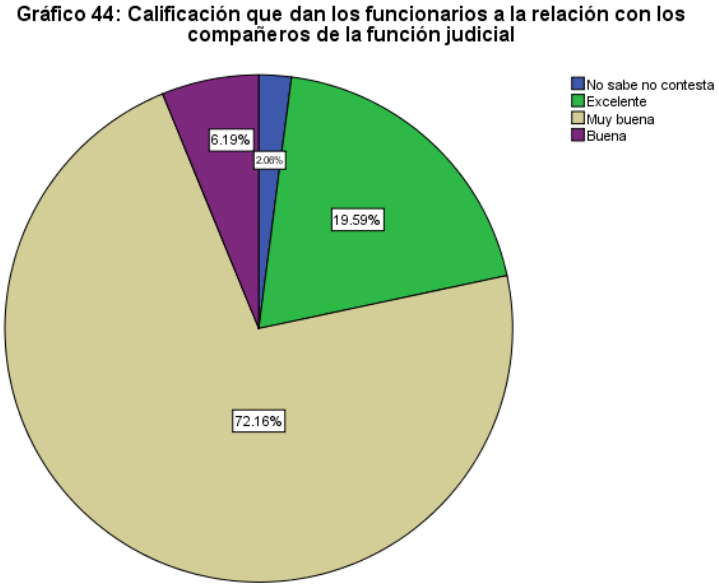
De los resultados obtenidos se demuestra que la relación interpersonal en el lugar de desempeño de las actividades laborales diarias según indican los funcionarios es excelente en un 34,02%, es muy buena en un 59,79% representando un poco más de las dos cuartas partes de la población, y en un 6,72% la califican como buena y regular; estos datos nos permite clarificar la

interacción positiva de colaboración y cooperación existente entre los compañeros de oficina.

## Calificación que dan los funcionarios a la relación con los compañeros de la Función Judicial

**Cuadro 43: Calificación que dan los funcionarios a la relación con los compañeros de la Función Judicial**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Excelente | 19 | 19.6 | 19.6 | 21.6 |
| | Muy buena | 70 | 72.2 | 72.2 | 93.8 |
| | Buena | 6 | 6.2 | 6.2 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Los funcionarios judiciales califican su relación con los compañeros de la institución como excelente el 19,59%, como muy buena el 72,16% que corresponde al porcentaje más alto, el 6,19%manifiesta que es buena, mientras

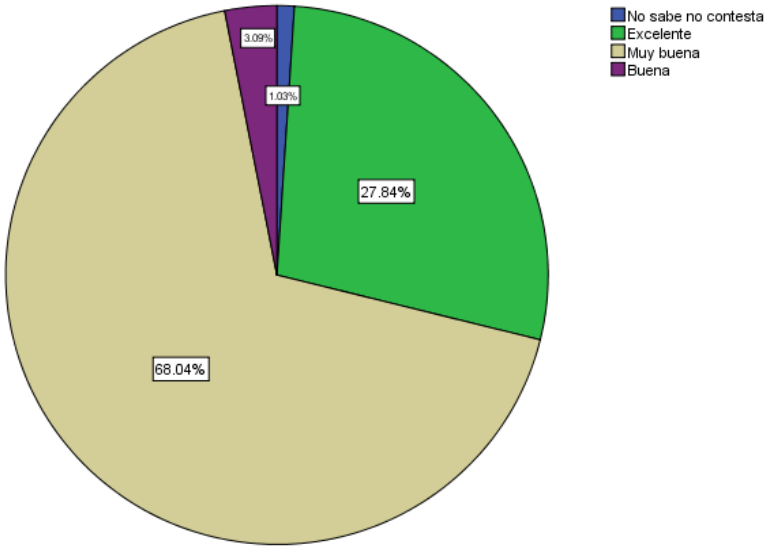
que el restante 2,06% no opina al respecto, resultados alentadores que manifiestan la armonía institucional

## Calificación que dan los funcionarios a la relación con los profesionales del derecho

**Cuadro 44: Calificación que dan los funcionarios a la relación con los profesionales del derecho**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Excelente | 27 | 27.8 | 27.8 | 28.9 |
| | Muy buena | 66 | 68.0 | 68.0 | 96.9 |
| | Buena | 3 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 45: Calificación que dan los funcionarios a la relación con los profesionales del derecho




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Las relaciones interpersonales de los funcionarios judiciales de Tungurahua con los profesionales del derecho, se puede juzgar como relación

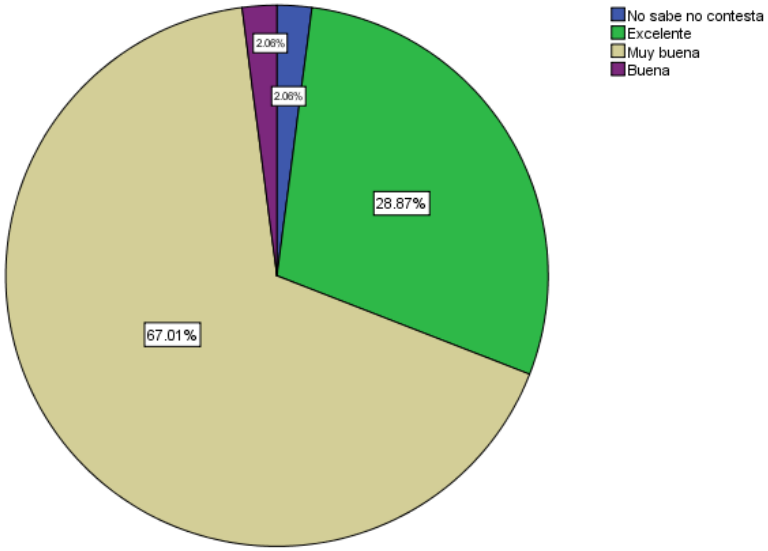
estable y armónica debido al 68.04% que manifiestan tener una relación muy buena, un 27,84% con una relación excelente y un reducido 3,09% manifiesta tener una relación buena, esto refleja la calidad de relaciones que mantienen los funcionarios con los profesionales que usan el servicio de esta institución.

## Calificación que dan los funcionarios a la relación con los usuarios

**Cuadro 45: Calificación que dan los funcionarios a la relación con los usuarios**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | **Excelente** | 28 | 28.9 | 28.9 | 30.9 |
| | **Muy buena** | 65 | 67.0 | 67.0 | 97.9 |
| | **Buena** | 2 | 2.1 | 2.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 46: Calificación que dan los funcionarios a la relación con los usuarios**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

De la investigación realizada se obtiene como resultado la medición de las relaciones de los funcionarios judiciales de Tungurahua con los usuarios de sus servicios, evidenciando que el 67,01% mantiene una relación muy buena, el 28,87% manifiesta que la relación es excelente, el 2,06% califica a su relación como buena y el 2% de encuestados responde no saber, no contesta. Demostrando

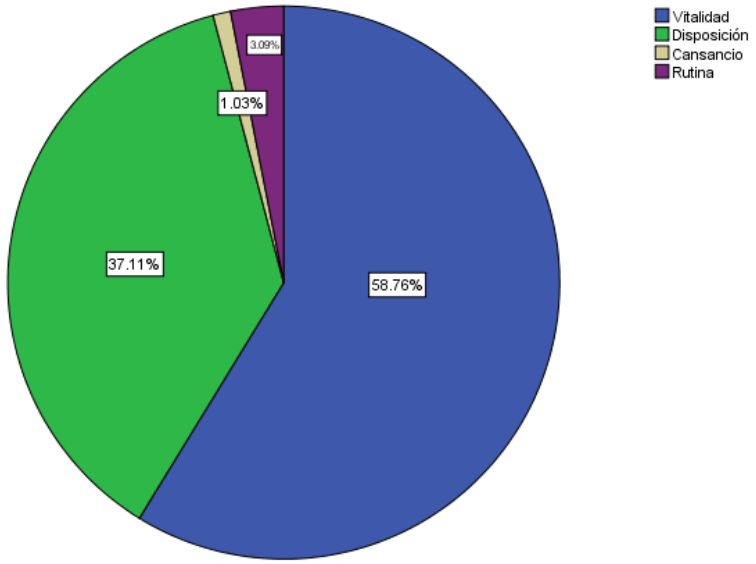
en términos generales que las relaciones de los funcionarios con los usuarios es armoniosa y tranquila, permitiendo un desarrollo positivo de sus actividades, pese a las otras limitaciones que pudieran tener.

## Estado de ánimo de los funcionarios judiciales cuando acuden a trabajar

**Cuadro 46: Estado de ánimo de los funcionarios judiciales cuando acuden a trabajar**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Vitalidad** | 57 | 58.8 | 58.8 | 58.8 |
| | **Disposición** | 36 | 37.1 | 37.1 | 95.9 |
| | **Cansancio** | 1 | 1.0 | 1.0 | 96.9 |
| | **Rutina** | 3 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 47: Estado de ánimo de los funcionarios judiciales cuando acuden a trabajar**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

El estado de ánimo con el que los funcionarios judiciales de Tungurahua acuden a su trabajo se refleja en los datos recogidos en el presente trabajo, el

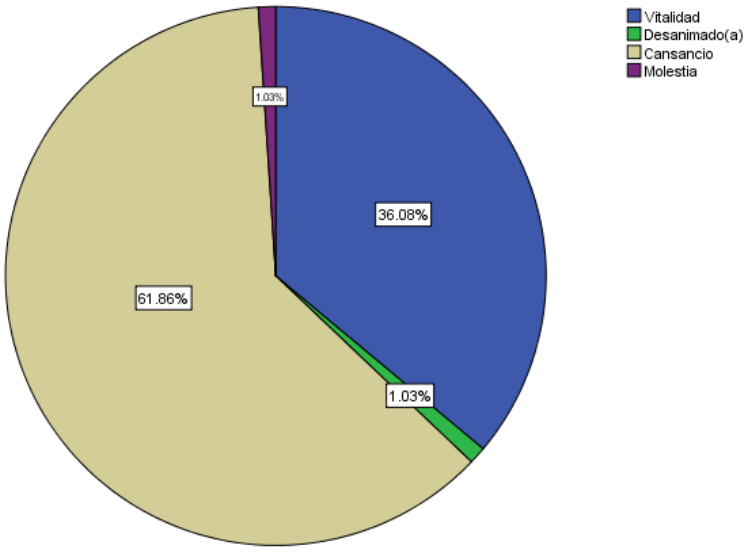
58,76% asiste a su trabajo con vitalidad, el 37,11% lo hace con vitalidad, el 3,09% acude por rutina y el 1,03% asiste a su lugar de trabajo con cansancio, estas cifras reflejan que casi la totalidad de funcionarios tiene una actitud positiva para asistir a su trabajo, hecho que es importante mantener y fortalecer para mejorar cada día como personas y como servidores públicos.

## Estado de ánimo de los funcionarios al terminar la jornada laboral

**Cuadro 47: Estado de ánimo de los funcionarios al terminar la jornada laboral**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Vitalidad** | 35 | 36.1 | 36.1 | 36.1 |
| | **Desanimado(a)** | 1 | 1.0 | 1.0 | 37.1 |
| | **Cansancio** | 60 | 61.9 | 61.9 | 99.0 |
| | **Molestia** | 1 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 48: Estado de ánimo de los funcionarios al terminar la jornada laboral**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

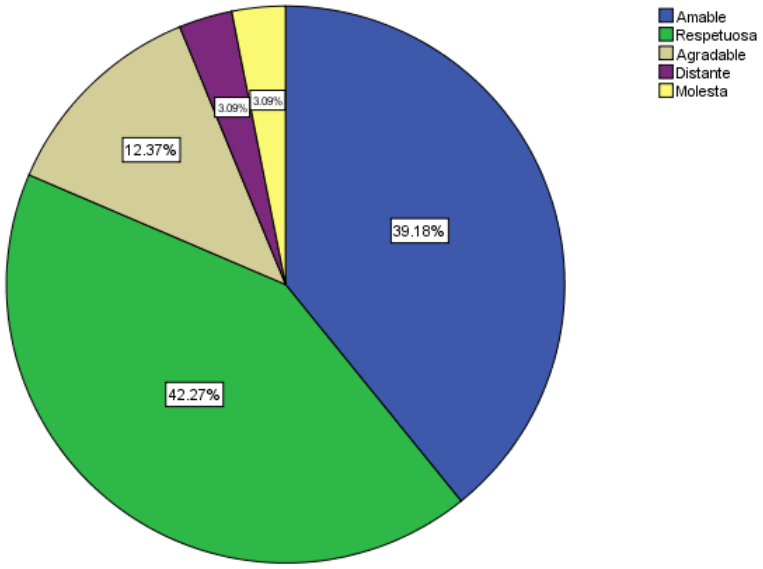
El final de la jornada laboral presenta un 61,86% de funcionarios con actitud de cansancio, que se puede interpretar como una actitud normal luego de ocho horas de labores exigentes y sacrificadas, el 36,08% terminan la jornada con vitalidad, hecho que es importante porque se asume que el trabajo lo realizan con gusto que no se produce placer al realizarlo, el 1,03% termina la jornada laboral con cansancio y un número igual lo hace con una actitud enojada, lo que desdice mucho de los funcionarios que trabajarán por obligación mas no por gusto o satisfacción personal.

## Consideraciones que tienen los funcionarios judiciales en sus relaciones interpersonales

**Cuadro 48: Consideraciones que tienen los funcionarios judiciales en sus relaciones interpersonales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Amable** | 38 | 39.2 | 39.2 | 39.2 |
| | **Respetuosa** | 41 | 42.3 | 42.3 | 81.4 |
| | **Agradable** | 12 | 12.4 | 12.4 | 93.8 |
| | **Distante** | 3 | 3.1 | 3.1 | 96.9 |
| | **Molesta** | 3 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 49: Consideraciones que tienen los funcionarios judiciales en sus relaciones interpersonales**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

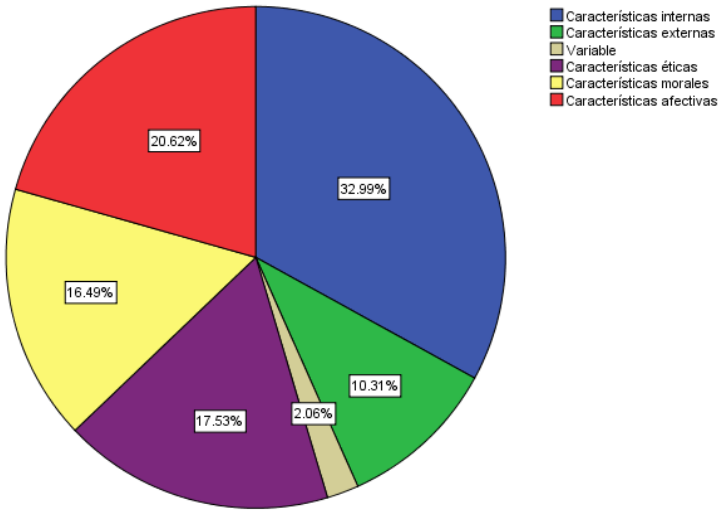
Los resultados alcanzados demuestran que se mantiene la correspondencia de las relaciones interpersonales con el trato que los funcionarios tienen hacia otros seres humanos con una actitud amable en un 39,18%, el 42,27% con respeto, el 12,37% es agradable, considerando la familiaridad positiva, en tanto que el restante 6,18% manifiesta que la sociabilidad es distante y molesta.

## Auto definición de los funcionarios judiciales de lo personal y/o laboral

**Cuadro 49: Auto definición de los funcionarios judiciales de lo personal y/o laboral**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | Características internas | 32 | 33.0 | 33.0 | 33.0 |
| | Características externas | 10 | 10.3 | 10.3 | 43.3 |
| | Variable | 2 | 2.1 | 2.1 | 45.4 |
| | Características éticas | 17 | 17.5 | 17.5 | 62.9 |
| | Características morales | 16 | 16.5 | 16.5 | 79.4 |
| | Características afectivas | 20 | 20.6 | 20.6 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 50: Auto definición de los funcionarios judiciales de lo personal y/o laboral




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

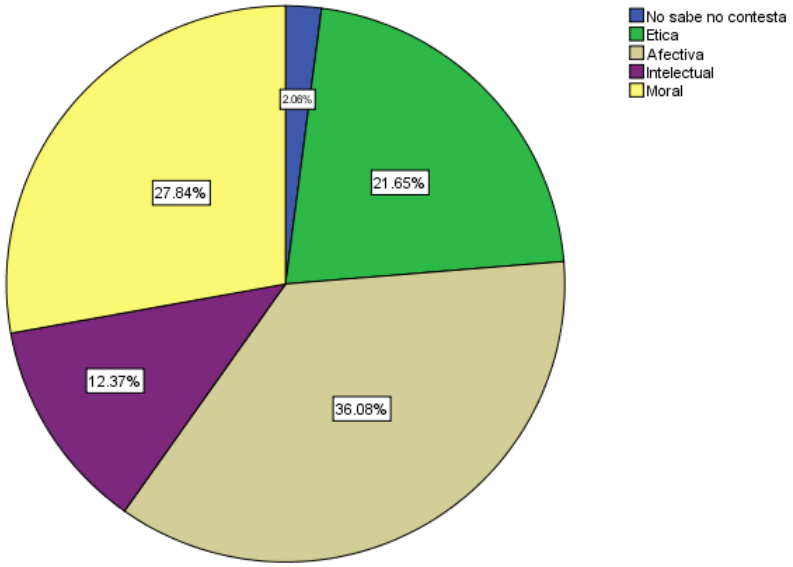
Los funcionarios se autodefinen con características internas el 32,99% siendo la cifra más elevada, las características externas tienen un 10,31%, el ser variable en un 2,06%, las características éticas tienen un porcentaje del 17,53%, el 16,49% corresponde a las características morales, y el 20,62% restante son características afectivas, resultados que se clasificaron de acuerdo a la filosofía griega de Aristóteles que permiten tener una claridad en la descripción personal.

## Virtud que consideran tener los funcionarios judiciales

**Cuadro 50: Virtud que consideran tener los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Ética | 21 | 21.6 | 21.6 | 23.7 |
| | Afectiva | 35 | 36.1 | 36.1 | 59.8 |
| | Intelectual | 12 | 12.4 | 12.4 | 72.2 |
| | Moral | 27 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 51: Virtud que consideran tener los funcionarios judiciales




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

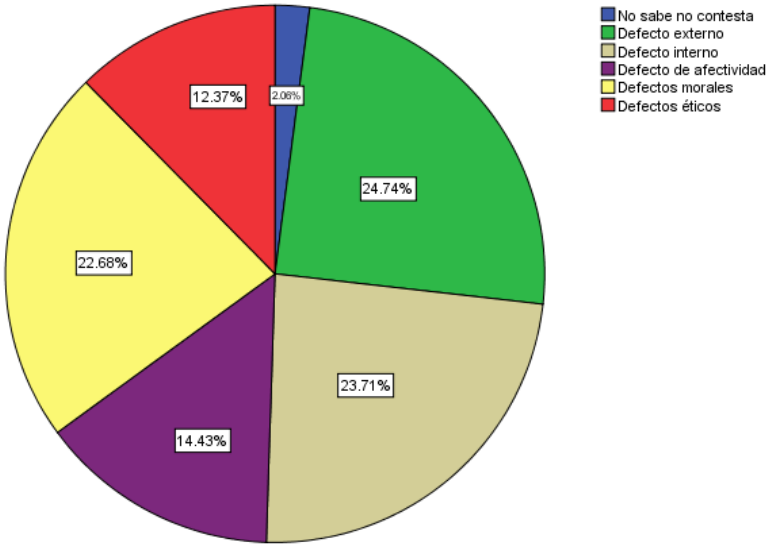
Analizados los datos se deduce que el 21,65% de la población consideran tener virtudes éticas, el porcentaje más alto es para las virtudes afectivas con un 36,08%, las virtudes intelectuales alcanzaron un porcentaje del 12,37%, el 27,84% dicen tener virtudes morales y el 2,06 no supieron reconocer sus virtudes.

## Defecto que consideran tener los funcionarios judiciales

**Cuadro 51: Defecto que consideran tener los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | Defecto externo | 24 | 24.7 | 24.7 | 26.8 |
| | Defecto interno | 23 | 23.7 | 23.7 | 50.5 |
| | Defecto de afectividad | 14 | 14.4 | 14.4 | 64.9 |
| | Defectos morales | 22 | 22.7 | 22.7 | 87.6 |
| | Defectos éticos | 12 | 12.4 | 12.4 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 52: Defecto que consideran tener los funcionarios judiciales**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Al reconocer sus defectos los funcionarios en la entrevista en su mayoría les dificulto reconocerlos así el 2,06% no sabe o no desea contestar, el 24,74% de

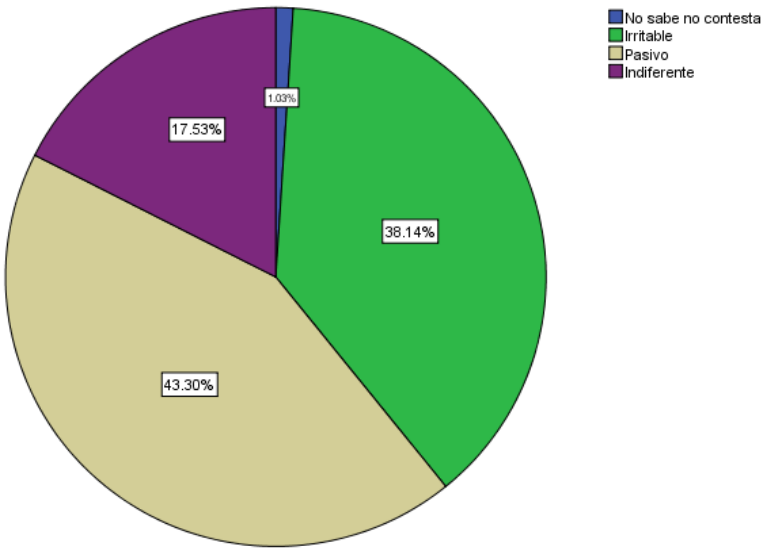
la población investigada considera tener defectos externos como la impulsividad, el 23,71% reconoce defectos internos, encontrándose los defectos internos y externos muy equiparados, el 14,43% representa a los defectos de afectividad concordando con indica Maturana sobre los sentires y emocionares “propios de cada ser humano manifestados siempre y cuando haya la disponibilidad y la confianza para hacerlo”, el 22,68% señalan sus defectos morales y el 12,37% en defectos éticos; al cotejar los resultados llama la atención que la honestidad es calificada como defecto información que conduce a la reflexión

## Reacción del funcionario judicial ante la presión

**Cuadro 52: Reacción del funcionario judicial ante la presión**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | **Irritable** | 37 | 38.1 | 38.1 | 39.2 |
| | **Pasivo** | 42 | 43.3 | 43.3 | 82.5 |
| | **Indiferente** | 17 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 53: Reacción del funcionario judicial ante la presión**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

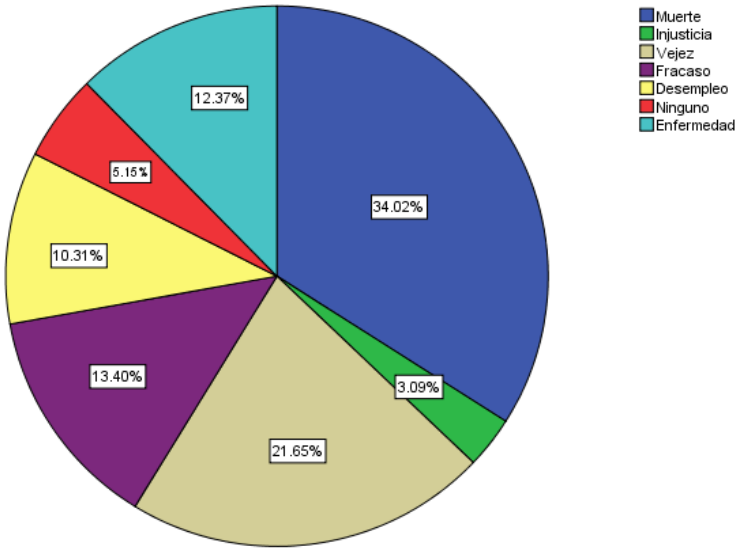
En base a las frecuencias obtenidas sobre la reacción del funcionario ante la presión se obtuvo como resultado que la mayoría de la población que trabaja en la Función Judicial delegación de Tungurahua es pasivo ante la presión, un 38,14% tiene reacciones de irritabilidad, un 17,53% es indiferente y el 1,03% no sabe o no responde.

## Temor que señalan tener los funcionarios judiciales

**Cuadro 53: Temor que señalan tener los funcionarios judiciales**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Muerte** | 33 | 34.0 | 34.0 | 34.0 |
| | **Injusticia** | 3 | 3.1 | 3.1 | 37.1 |
| | **Vejez** | 21 | 21.6 | 21.6 | 58.8 |
| | **Fracaso** | 13 | 13.4 | 13.4 | 72.2 |
| | **Desempleo** | 10 | 10.3 | 10.3 | 82.5 |
| | **Ninguno** | 5 | 5.2 | 5.2 | 87.6 |
| | **Enfermedad** | 12 | 12.4 | 12.4 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 54: Temor que señalan tener los funcionarios judiciales




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

Al validar la información de la entrevista a los funcionarios judiciales para conocer sobre sus temores, se encuentra que el 34,02% le temen a la muerte por las concepciones culturales y creencias religiosas con las que se formaron, el

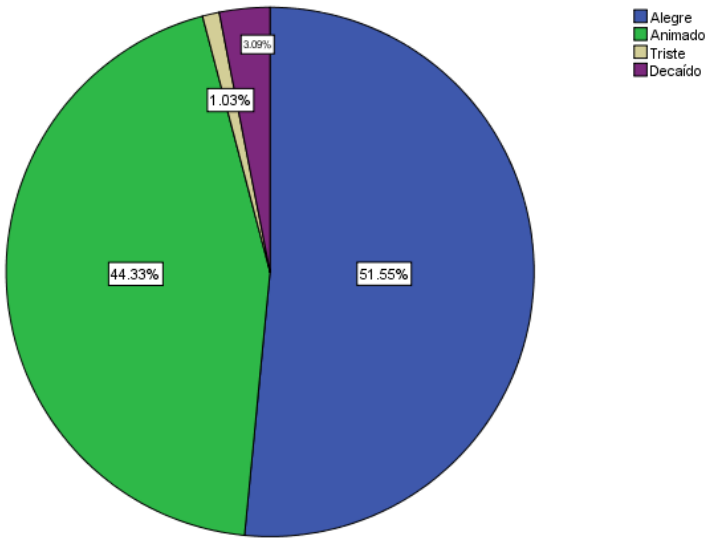
3,09% le teme a la injusticia paradójicamente son ellos quienes están llamados a impartir la justicia legal, la vejez alcanza el 21,65% por asociar a la edad madura con la soledad e incapacidad, el reconocimiento hace que el 13,04% de la población se alarme ante el fracaso, el 12,37% siente pánico ante las enfermedades ya que se relacionan al igual que la vejez con la incapacidad, el 10,31% se aterroriza ante la posibilidad del desempleo, y la cifra mínima que corresponde al 5,15% dicen no tener temores.

## Estado de ánimo que consideran tener frecuentemente los funcionarios

**Cuadro 54: Estado de ánimo que consideran tener frecuentemente los funcionarios**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Alegre** | 50 | 51.5 | 51.5 | 51.5 |
| | **Animado** | 43 | 44.3 | 44.3 | 95.9 |
| | **Triste** | 1 | 1.0 | 1.0 | 96.9 |
| | **Decaído** | 3 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 55: Estado de ánimo que consideran tener frecuentemente los funcionarios**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

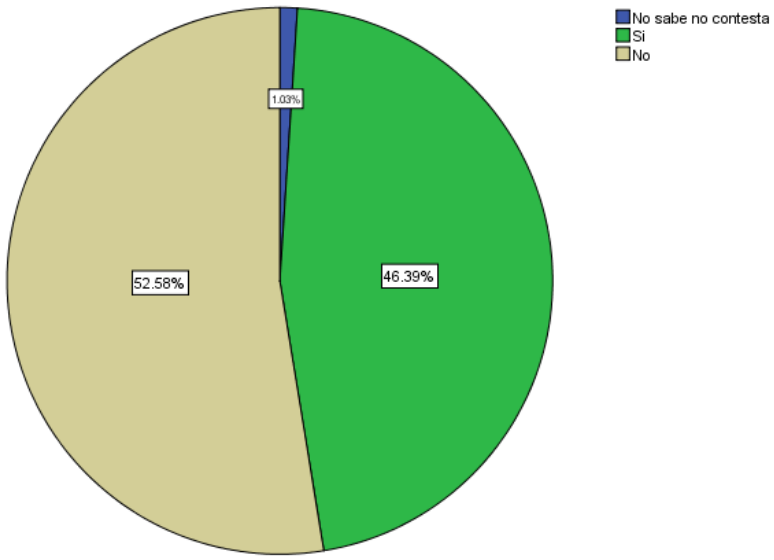
La presente investigación recoge datos sobre el estado de ánimo que consideran tener frecuentemente los funcionarios arrojando los siguientes resultados: el 44,33% afirma tener un estado animado, el 51,55% manifiesta ser alegre, el 3,09% dice ser decaído y el 1,03% es triste, se deduce con facilidad que cerca de la totalidad de encuestados tienen una actitud frente a la vida que es positiva, lo que posibilita la asertividad en sus actos.

## Consumo de bebidas alcohólicas y/o cigarrillos de los funcionarios

**Cuadro 55: Consumo de bebidas alcohólicas y/o cigarrillos de los funcionarios**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Si | 45 | 46.4 | 46.4 | 47.4 |
| | No | 51 | 52.6 | 52.6 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 56: Consumo de bebidas alcohólicas y/o cigarrillos de los funcionarios**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

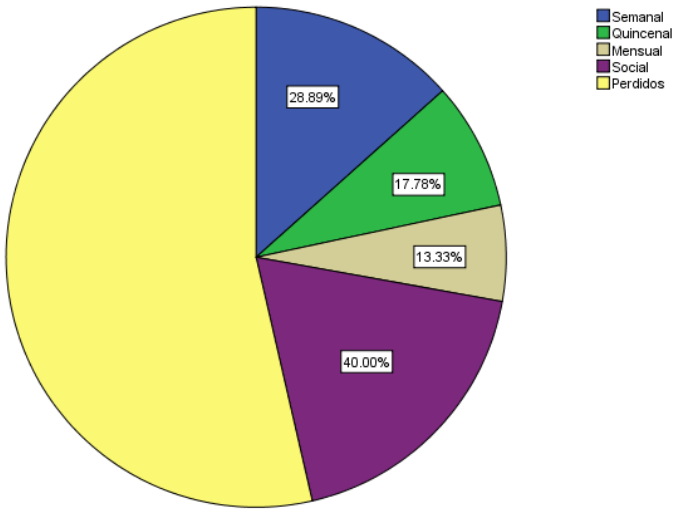
Como resultado de las encuestas realizadas en la presente investigación podemos verificar que los funcionarios de la judicatura de Tungurahua, consumen bebidas alcohólicas y/o cigarrillos en 46,39%, y el 52,58% no lo hacen, con un pequeño grupo que no responde o no conoce del tema. Como podemos ver, el grupo de consumidores es elevado y este consumo de hecho que influye en el desarrollo de las enfermedades detectadas por los funcionarios, a más de que la norma jurídica impide el consumo dentro de las dependencias públicas.

## Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas y/o cigarrillos por los funcionarios

**Cuadro 56: Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas y/o cigarrillos por los funcionarios**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **Semanal** | 13 | 13.4 | 28.9 | 28.9 |
| | **Quincenal** | 8 | 8.2 | 17.8 | 46.7 |
| | **Mensual** | 6 | 6.2 | 13.3 | 60.0 |
| | **Social** | 18 | 18.6 | 40.0 | 100.0 |
| | **Total** | **45** | **46.4** | **100.0** | |
| **Perdidos** | **99** | 52 | 53.6 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 57: Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas y/o cigarrillos por los funcionarios**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

De los resultados obtenidos del grupo de consumidores de alcohol o cigarrillos, se desprende que el 40% de ellos lo hacen socialmente, esto es en ocasiones específicas, en reuniones sociales, compromisos familiares, el 28,89% consume semanalmente, hecho que resulta preocupante por la salud y el desenvolvimiento de los funcionarios en sus actividades laborales, 17,78% de forma quincenal, no deja de ser preocupante porque genera efectos a corto

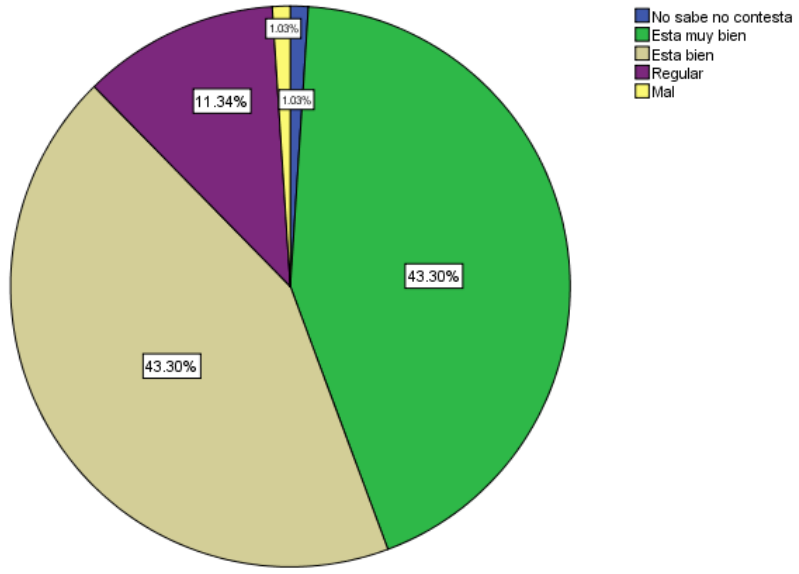
mediano y largo plazo, el 13,33% consume estos productos de forma mensual sin que ello sea bueno, sigue constituyendo un problema para la salud y el comportamiento de cada persona.

## Apreciación que tiene los funcionarios sobre ambiente donde realizan sus actividades de trabajo

**Cuadro 57: Apreciación que tiene los funcionarios sobre ambiente donde realizan sus actividades de trabajo**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Esta muy bien | 42 | 43.3 | 43.3 | 44.3 |
| | Está bien | 42 | 43.3 | 43.3 | 87.6 |
| | Regular | 11 | 11.3 | 11.3 | 99.0 |
| | Mal | 1 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 58: Apreciación que tiene los funcionarios sobre ambiente donde realizan sus actividades de trabajo




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas

**Elaborado por:** Nivia García Prías

**Interpretación**

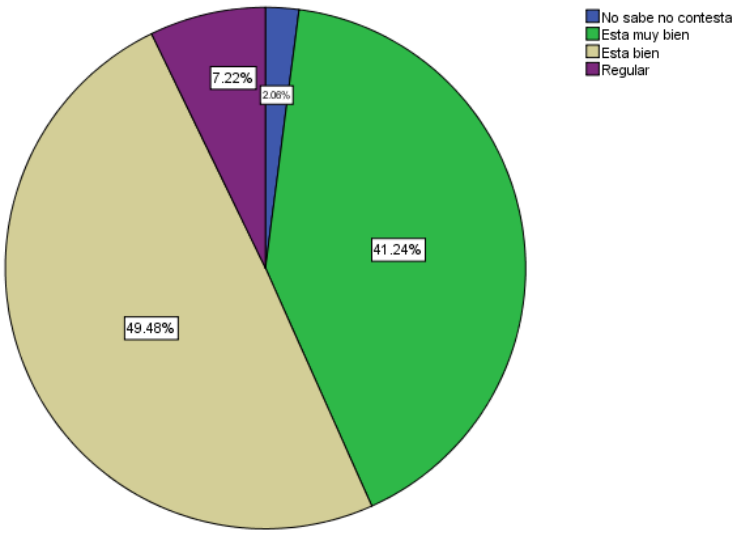
El ambiente de trabajo es importante para el desarrollo de las actividades de forma óptima, en la función judicial de Tungurahua se reflejan con los siguientes datos: el 43,30% manifiesta que el ambiente de trabajo está muy bien, sumado al 43,30% que dice que el ambiente está bien, el 11,34% afirma que es regular, con un grupo pequeño del 1,03% que no saben y no contestan, sumado al 1,03% a quienes les parece mal el ambiente de trabajo. En la generalidad se puede apreciar que el ambiente de trabajo conserva la armonía y cordialidad

## Apreciación que tiene los funcionarios sobre el ambiente institucional

**Cuadro 58: Apreciación que tiene los funcionarios sobre el ambiente institucional**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | **No sabe no contesta** | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | **Esta muy bien** | 40 | 41.2 | 41.2 | 43.3 |
| | **Está bien** | 48 | 49.5 | 49.5 | 92.8 |
| | **Regular** | 7 | 7.2 | 7.2 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

**Gráfico 59: Apreciación que tiene los funcionarios sobre el ambiente institucional**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

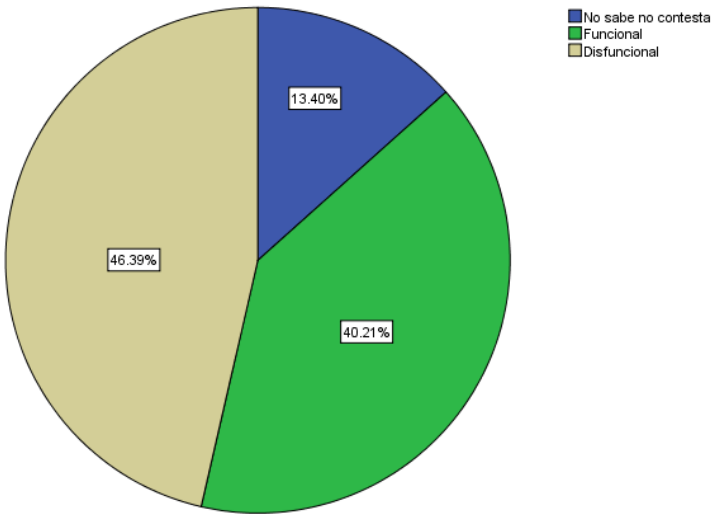
De los datos recogidos se deduce que, para el 49,48% está muy bien el ambiente institucional, el 41,24% afirma que el ambiente institucional es muy bueno, mientras el 7,22% aprecian al ambiente institucional como algo que no sabe y no contesta, y el 2,08% lo cataloga como regular, de estas cifras podemos interpretar que la judicatura de Tungurahua proporciona un ambiente de trabajo favorable para sus servidores

## Calificación que dan los funcionarios judiciales a la funcionalidad del lugar de trabajo

**Cuadro 59: Calificación que dan los funcionarios judiciales a la funcionalidad del lugar de trabajo**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 13 | 13.4 | 13.4 | 13.4 |
| | Funcional | 39 | 40.2 | 40.2 | 53.6 |
| | Disfuncional | 45 | 46.4 | 46.4 | 100.0 |
| | **Total** | **97** | **100.0** | **100.0** | |

Gráfico 60: Calificación que dan los funcionarios judiciales a la funcionalidad del lugar de trabajo




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

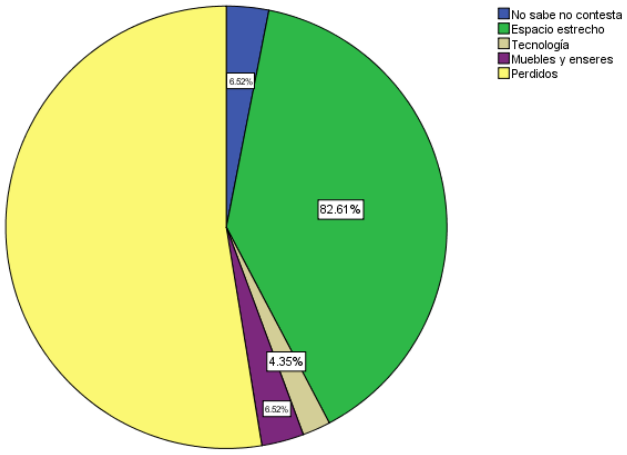
Las oficinas de la judicatura de Tungurahua son clasificadas por los encuestados con los siguientes valores: 13,40% no sabe no contesta, 40,21% afirma que son funcionales las dependencias y el 46,39% manifiesta que son las oficinas disfuncionales, hecho que deja con preocupación por la calidad de servicio y la comodidad que el usuario y los funcionarios puedan tener en esos ambientes, sobre todo de forma oportuna.

## Motivo de la calificación de la disfuncionalidad del lugar de trabajo

**Cuadro 60: Motivo de la calificación de la disfuncionalidad del lugar de trabajo**

| Alternativa | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válidos | No sabe no contesta | 3 | 3.1 | 6.5 | 6.5 |
| | Espacio estrecho | 38 | 39.2 | 82.6 | 89.1 |
| | Tecnología | 2 | 2.1 | 4.3 | 93.5 |
| | Muebles y enseres | 3 | 3.1 | 6.5 | 100.0 |
| | **Total** | **46** | **47.4** | **100.0** | |
| Perdidos | **99** | 51 | 52.6 | | |
| | **Total** | **97** | **100.0** | | |

**Gráfico 61: Motivo de la calificación de la disfuncionalidad del lugar de trabajo**




**Fuente:** encuestas dirigidas y entrevistas
**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Interpretación

De la investigación realizada se colige que el espacio es generalmente reducido en las dependencias de la judicatura de Tungurahua, hecho que se demuestra con el 82,61%, mientras el resto de los encuestados manifiestan que la disfuncionalidad de las dependencias se produce por la tecnología en el 4,35%, muebles y enseres en el 6,52%, con un grupo del 6,52% que no sabe y no contesta sobre la pregunta. Es preocupante que una función principal del Estado no cuente con espacios, tecnología y los servicios básicos para la prestación oportuna y efectiva.

## Verificación de Hipótesis

Para la verificación de la hipótesis, se aplicará la fórmula para el cálculo estadístico con la prueba de chi cuadrada; en base al análisis de datos e interpretación de resultados obtenidos de las preguntas de la entrevista realizada a los funcionarios judiciales de Tungurahua.

Cuadro 61: Observaciones para la prueba de chi cuadrada

| **PREGUNTA: Cómo califica su relación con?:** | **No sabe no contesta** | **Excelente** | **Muy Buena** | **Buena** | **Regular** | **Mala** | **99** | **total** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| con la pareja | 3 | 12 | 28 | 34 | 1 | 9 | 10 | 97 |
| con padres | 0 | 22 | 28 | 21 | 0 | 2 | 24 | 97 |
| con sus hijos | 0 | 35 | 35 | 16 | 2 | 1 | 8 | 97 |
| con amigos | 0 | 30 | 15 | 49 | 0 | 3 | 0 | 97 |
| con compañeros | 1 | 25 | 17 | 47 | 5 | 2 | 0 | 97 |
| **suma** | **4** | **124** | **123** | **167** | **8** | **17** | **42** | **485** |

**Elaborado por:** Nivia García Prías

**Fuente:** investigadora

Cuadro 62: Apoyo para el cálculo de chi cuadrada

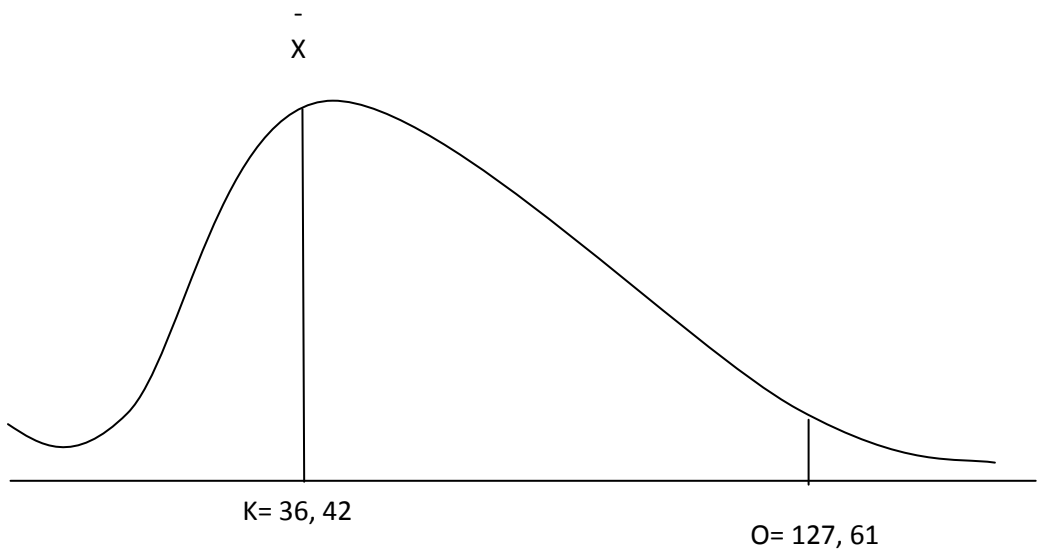
| O | E | O-E | (O-E)^2 | (O-E)^2/E |
|---|---|---|---|---|
| 3 | 0,8 | 2,2 | 4,84 | 6,05 |
| 0 | 0,8 | -0,8 | 0,64 | 0,80 |
| 0 | 0,8 | -0,8 | 0,64 | 0,80 |
| 0 | 0,8 | -0,8 | 0,64 | 0,80 |
| 1 | 0,8 | 0,2 | 0,04 | 0,05 |
| 12 | 24,8 | -12,8 | 163,84 | 6,61 |
| 22 | 24,8 | -2,8 | 7,84 | 0,32 |
| 35 | 24,8 | 10,2 | 104,04 | 4,20 |
| 30 | 24,8 | 5,2 | 27,04 | 1,09 |
| 25 | 24,8 | 0,2 | 0,04 | 0,00 |
| 28 | 24,6 | 3,4 | 11,56 | 0,47 |
| 28 | 24,6 | 3,4 | 11,56 | 0,47 |
| 35 | 24,6 | 10,4 | 108,16 | 4,40 |
| 15 | 24,6 | -9,6 | 92,16 | 3,75 |
| 17 | 24,6 | -7,6 | 57,76 | 2,35 |
| 34 | 33,4 | 0,6 | 0,36 | 0,01 |
| 21 | 33,4 | -12,4 | 153,76 | 4,60 |
| 16 | 33,4 | -17,4 | 302,76 | 9,06 |
| 49 | 33,4 | 15,6 | 243,36 | 7,29 |
| 47 | 33,4 | 13,6 | 184,96 | 5,54 |
| 1 | 1,6 | -0,6 | 0,36 | 0,23 |
| 0 | 1,6 | -1,6 | 2,56 | 1,60 |
| 2 | 1,6 | 0,4 | 0,16 | 0,10 |
| 0 | 1,6 | -1,6 | 2,56 | 1,60 |
| 5 | 1,6 | 3,4 | 11,56 | 7,23 |
| 9 | 3,4 | 5,6 | 31,36 | 9,22 |
| 2 | 3,4 | -1,4 | 1,96 | 0,58 |
| 1 | 3,4 | -2,4 | 5,76 | 1,69 |
| 3 | 3,4 | -0,4 | 0,16 | 0,05 |
| 2 | 3,4 | -1,4 | 1,96 | 0,58 |
| 10 | 8,4 | 1,6 | 2,56 | 0,30 |
| 24 | 8,4 | 15,6 | 243,36 | 28,97 |
| 8 | 8,4 | -0,4 | 0,16 | 0,02 |
| 0 | 8,4 | -8,4 | 70,56 | 8,40 |
| 0 | 8,4 | -8,4 | 70,56 | 8,40 |
| **TOTAL** | | | | **127,61** |

**Elaborado por: Nivia García Prías**

**Fuente: investigadora**

Obteniendo como resultado del cálculo de chi cuadrada, 127,61, con un nivel de significación del 0,05; y los grados de libertad de 24; la chi cuadrada tabular es de 36,42, representada en la Campana de Gauss a continuación:

Gráfico 62: Campana de Gauss (verificación de hipótesis)




Por lo expuesto, **se rechaza** la hipótesis nula Ho, que señala: **"Las relaciones familiares no inciden significativamente en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua."**

Decisión que se basa en análisis cuantitativos y cualitativos a través del cálculo de la prueba de chi cuadrada, que se realizó con apoyo de las preguntas de la entrevista dirigida a los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, y a los cruces de las preguntas sobre calificación de la relación con la pareja, con los hijos, con los padres de la variable independiente y calificación de la relación con los amigos , con los compañeros de oficina de la variable dependiente, como se indica en el cuadro 61.

# CAPÍTULO V

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## Conclusiones

No se puede conocer la realidad sin antes haber investigado, el presente trabajo arroja resultados que permiten concluir que la relación familiar como red social primaria es esencial en cualquier etapa de la vida, es el primer recurso y el último refugio, es el grupo de intermediación entre el individuo y la sociedad, constituye un determinante importante en las relaciones laborales y su desempeño profesional, la incidencia de las relaciones familiares en las relaciones laborales es evidente en el Consejo Nacional de la Judicatura de Tungurahua, con el apoyo de los cruces de variables, se señala que las relaciones en el seno familiar son buenas mientras que con los compañeros de oficina son calificadas entre muy buenas y excelentes, considero que constituyen un medio de escape y socorro a los conflictos familiares ocasionados por débiles relaciones familiares, encontrando fuera del hogar personas con las que comparten confidencias, vicios, juegos de azar, y con las cuales no se sienten juzgadas, ni amenazadas, más bien aceptadas en sus concepciones culturales, además comparten menos tiempo en la familia y extienden sus horarios de trabajo, con el pretexto de aumentar los ingresos familiares interfiriendo en la vida familiar.

Los problemas sociales que rodean al ser humano son varios de acuerdo al entorno familiar y social en el que se desarrolla, los funcionarios de la judicatura conforman familias nucleares, ampliadas y reconstruidas, que requieren fortalecer sus relaciones, alianzas, conexiones y lazos afectivos.

Resulta alarmante los datos obtenidos en cuanto a salud, tanto de los funcionarios por tener enfermedades degenerativas en un 75,01%; así como en los

miembros de sus familias que refleja un 75,67% en enfermedades graves, cuadro crítico a mediano y largo plazo ya que pueden, estas enfermedades incidir de forma negativa en el desempeño laboral, afectando las relaciones laborales y familiares.

Por otro lado las relaciones laborales en la Función Judicial de Tungurahua, se manejan de manera armónica con las autoridades, entre pares la interacción es respetuosa, armónica, cordial y tolerante, facilitando el desempeño laboral, sin embargo, un aspecto a considerar es la ergonomía, que puede ocasionar malestar entre los funcionarios por la falta de espacio físico adecuado para el desarrollo eficiente de las funciones, esta disfuncionalidad de las oficinas se produce por la falta o modernización de tecnología, y adecuados muebles y enseres.

Existe un la distorsión de valores éticos y morales en los funcionarios judiciales que califican como defecto personal la honestidad, y no visualizan con facilidad aspectos positivos de su ser como las habilidades y virtudes, lo que demuestra un debilitamiento en el conocimiento de su propio ser y de su talento humano y sus fortalezas, como indica el cuadro 51 y gráfico 52.

El efecto de las relaciones familiares en las relaciones laborales, se centra en los aspectos estructurales o de desarrollo de la familia, ocasionando un impacto en el comportamiento laboral como señala la comprobación de la hipótesis, sin embargo considero que esta perspectiva es bidireccional donde las relaciones laborales inciden en las relaciones familiares, ya que puede la familia ser vista como un amortiguador que soporta las consecuencias negativas de la convivencia laboral que rige un código orgánico amonestador, y /o si la vida familiar es positiva, bloquea la decepción en el trabajo, o aporta al ausentismo y los retardos en el trabajo argumentando responsabilidad familiar.

**Recomendaciones**

Para tener una convivencia laboral armónica significativa en el Consejo Nacional de la Judicatura, es necesario aportar con medidas y mecanismos adecuados, técnicos y profesionales de asesoría individual y familiar para los funcionarios judiciales, el manejo de la motivación en el campo laboral y familiar serán de gran aporte en el desarrollo de los roles familiares y las funciones laborales.

Para mantener relaciones laborales saludables es necesario cumplir con las normas y apegarse al código orgánico de la función judicial, por lo que es necesario socializarlo, no solo sobre las amonestaciones, sino de los beneficios que tiene esta ley, generando un ambiente laboral e imagen institucional positiva y el empoderamiento organizacional en el funcionario.

Propiciar espacios de reflexión personal y familiar a través de material didáctico dirigido a las familias, visitas y seguimiento a los familiares más cercanos del funcionario permitirá cerrar el círculo de intervención social y propiciar de esta forma un ambiente de seguridad y tranquilidad en el hogar de cada funcionario.

El aporte del Trabajo social en esta investigación se verá reflejado en los resultados que se obtengan de la aplicación de la propuesta que se presenta en este trabajo de fin de carrera, lo que permitirá confrontar las limitaciones y problemas de los funcionarios con sus potencialidades para sacar de él, el mejor provecho como persona humana en la familia y como talento humano laboral en su puesto de trabajo.

Es importante no detenerse en los esfuerzos por mejorar los sistemas tecnológicos y mobiliario de la judicatura de Tungurahua para facilitar el desempeño de las funciones cotidianas del servidor de la judicatura, entendiendo que la motivación en el trabajo empiez a por el ambiente físico y social en el

que se desarrollan las actividades, cualquiera sean éstas, más aún si son de carácter intelectual y de servicio social.

# CAPÍTULO VI

# PROPUESTA

Un diagnóstico no se hace solo para saber qué pasa, se realiza también para saber qué hacer, de ahí, son los propósitos de esta investigación: servir de base para programar acciones concretas, proporcionar un cuadro de situaciones que sirva para seleccionar y establecer las líneas de acción y estrategias de ejecución, para el fortalecimiento de las relaciones familiares, de las laborales y el desempeño en sus actividades, logrando el bienestar de los funcionarios judiciales.

## Datos Informativos

**Tema:**

**"Conciliación de las relaciones familiares y relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura de Tungurahua".**

| | |
|---|---|
| **Institución Ejecutora:** | Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua |
| **Tipo de Organización:** | De Derecho Público. |
| **Departamento:** | Unidad de Recursos Humanos. |
| **Dirección:** | Calles Sucre y Quito - Ambato |

**Misión y Visión Institucional**

**Misión**

Gobernar, Administrar, Vigilar y Controlar con calidad, los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, para optimizar la administración

de justicia y los servicios que ofrece en beneficio de los usuarios, en el marco de la ética y la transparencia.

**Visión**

Ser referente positivo de gestión pública, por su efectiva contribución a una administración de justicia transparente, independiente y accesible.

**Cobertura y localización**

**Provincia:** Tungurahua.
**Cantón:** Ambato.
**Participantes:** Funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua

**Presupuesto para el financiamiento del proyecto**

El monto total estimado del proyecto asciende a treinta y ocho mil ochocientos veinte y siete con 78/100 dólares de los Estados Unidos de América. ($38.827,78 USD). El **financiamiento** estará cubierto por el Consejo Nacional de la Judicatura, en un 41,80% que representa un valor de diez y seis mil doscientos veinte y ocho con 42/100 dólares de los Estados Unidos de América (16.228,42), y el 58,20% que representa veinte y dos mil quinientos noventa y nueve con treinta y seis dólares de los Estados Unidos de América ($22.599,36) cubrirá la Universidad Técnica de Ambato, valores que serán aportados en forma efectiva y no efectiva, como indican los cuadros de presupuesto.

**Fecha de inicio:** 2011-01-01
**Fecha de finalización**: 2011-12-31

El plazo del proyecto, desde su ejecución hasta su evaluación es **doce (12) meses** calendario.

## Antecedentes

El tema de la conciliación en las relaciones familiares y laborales, en el Ecuador no se maneja; sin embargo, existen normativas legales que regulan la conciliación de la vida laboral y familiar como las que señala el código de trabajo en relación a la maternidad o paternidad que fomenta la participación de la familia en la llegada de un nuevo miembro, haciendo posible el fortalecimiento de las relaciones y la responsabilidad familiar de la pareja(tiempo dedicado a la familia, la relación con el cónyuge y la combinación con las responsabilidades domésticas)., son medidas con objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre hombre y mujer; el código orgánico de la función judicial entre otras leyes también contempla este tipo de medidas, así por ejemplo el Art. 97.numeral 4 dice "El servidor tiene derecho a licencia por paternidad por diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se amplía por cinco días más".

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, el tratar de combinar las relaciones familiares y relaciones laborales, incide en el bienestar familiar, así como en la satisfacción laboral y personal, menor rendimiento y dedicación, mala atención al público, además de tener consecuencias negativas para la institución, ya que toda situación que vive el trabajador repercute directamente en su productividad y en su actitud y capacidad ante las tareas diarias. La dificultad que existe actualmente para conciliar familia y trabajo viene condicionada por la existencia de horarios laborales, familiares, sin ninguna coherencia entre ellas.

Revisados y analizados los datos de la incidencia de las relaciones laborales sobre aspectos de la vida extra laboral y viceversa, se distinguen tres dominios de la vida como subsistemas interdependientes: familiar, laboral y social, donde existe una unión estrecha entre ellos. Por lo tanto, no es extraño que las experiencias conflictivas familiares puedan incidir en el ámbito laboral. La repercusión de las condiciones familiares en el trabajo, es un punto central para el

desarrollo de la propuesta, en función de mantener las relaciones laborales que en la actualidad son armónicas ya que en los resultados se califican entre excelentes y muy buenas, mientras que hay que fortalecer y mejorar las relaciones familiares que sin ser conflictivas alcanzaron una calificación buena.

## Justificación

Conciliar las relaciones familiares y laborales de los funcionarios judiciales es una propuesta comprometida con valores institucionales como la ética y transparencia, honestidad e integridad, compromiso de servicio a la sociedad, efectividad y eficiencia, mejoramiento continuo, y especialmente, valores familiares como el amor, respeto, unión, apoyo y cariño a la vida misma, que forman parte de la responsabilidad social del Consejo Nacional de la Judicatura de Tungurahua, cuya integración al plan de acción anual, ayudará a establecer una nueva cultura institucional, más humanista y competitiva elevando la imagen institucional.

El Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, lo constituyen funcionarios profesionales, equilibrados y maduros que buscan crear una institución fuerte, saludable con usuarios satisfechos. El éxito institucional, es el éxito de los equipos que la integran; mujeres y hombres comprometidos y motivados con un proyecto que eleve la calidad de vida y mejore las relaciones inter y extra institucionales.

La conciliación de las relaciones familiares y laborales, deben procurar la igualdad de oportunidades para todos, evitar situaciones de discriminación y hacer que todo el talento humano institucional, sepa que puede desarrollar su carrera profesional porque se valorará su trabajo y no las horas de permanencia en la oficina. Es necesario por tanto, adaptar la presente propuesta a las personas y a sus distintas realidades familiares y su entorno, atendiendo siempre a las características y posibilidades de la institución, además, que las acciones que se

realicen en la conciliación no olviden, la flexibilidad, teniendo en cuenta el código orgánico de la función judicial.

Considero que invertir en la creación de entornos de trabajo saludables, en capacitación y en el fortalecimiento de relaciones familiares, aumentarán los beneficios y reducirá el costo social de una imagen institucional pobre y desgastada; y, esto se traduce en un aumento de eficacia y efectividad a través de la identidad, pertinencia y competitividad colectiva.

## Objetivos

### General

Conciliar las relaciones familiares con las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura de Tungurahua a través de medidas de intervención, con el fin de mejorar las condiciones de vida.

### Específicos

- Fortalecer las relaciones, alianzas y comunicación de los funcionarios judiciales con sus pares, a través de talleres que fomenten el trabajo en equipo, identidad institucional, liderazgo y fortalecimiento del ser.

- Capacitar a los funcionarios judiciales en el mejoramiento y perfeccionamiento del talento humano

- Crear alianzas estratégicas a través de la firma de convenios, para el desarrollo de actividades que permiten nutrir las relaciones del funcionario judicial con su familia en talleres vivenciales.

## Análisis de Factibilidad

Poner en práctica la presente propuesta es posible porque se cuenta con el apoyo de autoridades, que demuestran el interés por contar con talento humano calificado y en continuo perfeccionamiento, con buena salud integral, y su entorno familiar motivo y armonizado.

La Universidad Técnica de Ambato a través de estas investigaciones formativas tiene la obligación de mantener investigaciones correspondientes a las necesidades sociales, con la vinculación con la colectividad para lo cual, se realizarán los talleres y asesoría personal y familiar con el aporte y apoyo de las facultades de psicología, medicina, terapia física, educación física y jurisprudencia con sus escuela de Trabajo Social. Así la formación de equipos interdisciplinarios que aporten con sus conocimientos se torna de vital importancia para responder de forma efectiva a los problemas de nuestra sociedad y de sus instituciones, a la luz de la nueva Ley orgánica de Educación superior.

La efectivización de la propuesta está sujeta a la apertura -ya demostrada en casos anteriores- de las instituciones como el Consejo de la Judicatura de Tungurahua y la Universidad Técnica de Ambato, mediante la renovación de convenios anteriores y la suscripción de nuevos convenios de cooperación mutua.

La factibilidad económica es completamente sustentable y sostenible debido a las alianzas estratégicas y la colaboración técnica y científica de los docentes de las diferentes Facultades de la universidad Técnica de Ambato.

Es posible poner en marcha esta propuesta toda vez que los beneficiarios al ser dependientes de una sola institución, y al ver su realidad, han son consientes de su situación de convivencia y se presentan muy dispuestos a trabajar en estas áreas de la formación del Ser y de la convivencia armónica en sus hogares y lugar de trabajo. En alguno de los casos, se deberá contar con el respaldo institucional

de la Judicatura para que mediante disposición superior se ejecuten ciertas actividades de interés institucional y social.

Contamos además con una planta física con ciertas facilidades para el desarrollo de muchas de las actividades propuestas, otras se las realizará por su naturaleza o requerimientos especiales, en lugares de campo abierto como el Parque de la Familia, Parque el Sueño o alguno de los complejos públicos de la cuidad o cantón Ambato.

De esta forma la viabilidad y la factibilidad de la propuesta está garantizada, en espera de los resultados positivos que se planifican para este grupo de personas y sus familias.

## Fundamentación

### Conciliación

En sentido estricto, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo. Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Conciliación en un sentido amplio, hace referencia al conjunto de medidas tendentes a paliar las dificultades que, la dicotomía entre la vida laboral, la vida personal y familiar presenta. Es un tema que no se agota en el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad, porque la persona realiza su vida de diversas formas y no sólo en familia. La conciliación hace referencia a la posibilidad de gestión del propio tiempo, (como es el caso de los autónomos), y la del trabajador. De ahí que hablar de conciliar supone

enfrentarnos a un problema, no sólo de cantidad de tiempo, sino también la forma de distribuir el tiempo.

A veces, los empresarios y autónomos, pueden ver la conciliación como algo ajeno a su empresa y piensan que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un asunto privado de sus trabajadores y que, en caso de mezclarse lo familiar y personal con el terreno laboral lo único real para la empresa es que les supondría un coste. Este pensamiento, está muy extendido, ya que la conciliación, de forma errónea, se relaciona directamente con temas como el absentismo, las bajas, la renuncia a puestos de trabajo.

Los objetivos, de conciliar la vida de los trabajadores, se relacionan directamente con una mayor productividad, ya que como es sabido, la productividad del trabajador se puede ver afectada por múltiples variables, entre las que se encuentran las relacionadas con la calidad de vida del trabajador, el esfuerzo y la dedicación a la institución.

**Calidad de Vida laboral**

El concepto de calidad de vida laboral (CVL) ha ido evolucionando en el tiempo según los contextos laborales, los cambios de tecnologías, entre otros. El diseño tradicional Taylorista se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que evolucionó, empezó a utilizar la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar su objetivo de eficiencia. Con ello se pretendía disminuir los costes por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados. El conflicto surgía cuando los trabajadores trataban de mejorar sus condiciones, lo cual solo logró empeorar la situación, ya que la dirección incrementó los controles y se organizó más rígidamente. La consecuencia fue la deshumanización del trabajo.

Actualmente la calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea óptimo para los empleados. Los aspectos que se valoran hoy en día son la comunicación abierta, los sistemas equitativos de premios, el interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados.

Para YANKELOVICH, K. "…Un trabajador disfruta de alta calidad de vida laboral (CVL) cuando: a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro; b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales."

En el libro de PEIRÓ J,M (1999), se define la calidad de vida laboral como: la posibilidad de conseguir un equilibrio entre la vida en el trabajo y la vida fuera del mismo (familia, tiempo libre, participación en actividades sociales...). Este hecho demuestra la interrelación entre el ámbito laboral y otros ámbitos de la vida humana.

**Satisfacción laboral o personal**

Según manifiesta VISAUTA, (1983). "La calidad de vida en el trabajo será buena y suficiente en la medida en que sean buenas y suficientes: las condiciones objetivas del puesto de trabajo y de su ambiente (calidad del empleo, aspecto objetivo); la adecuación de las aptitudes y necesidades del individuo a las características del puesto (aspecto subjetivo), la satisfacción experimentada por los individuos en situación de trabajo. La calidad del individuo considerada globalmente."

“Desde una perspectiva personal la CVL puede ser definida como la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él.”, así lo manifiesta González, PEIRÓ y Bravo, (1992).

**Concepto de familia en CVL**

Podemos observar a la vez los efectos de la vida profesional sobre la familia y los del modo de vida familiar sobre la vida profesional. Tres modelos de vida se desprenden que designan otros tantos modos de organización de los roles con el sistema profesional y con el sistema de relaciones sociales. El primer modelo es el "tradicional", con presencia de la mujer en el hogar, sociabilidad de tipo privado e insistencia en el rol de la mujer; el segundo modelo presenta una relación con la vida profesional de carácter instrumental; los sujetos de este grupo desean trabajar para ganar más. El rol de la mujer consiste en sacrificarse por la carrera de su marido. Su sociabilidad es débil. El tercer modelo es igualitario, y la mujer tiene una actividad profesional considerada importante.

**Interacción social**

La conducta social depende de la influencia de otros individuos y la interacción social es una de las claves de este proceso. Si la conducta es una respuesta al estímulo social producido por otros, incluido los símbolos que ellos producen, la interacción social puede ser concebida como la secuencia de esas relaciones estímulo – respuesta.

La interacción social produce efectos sobre la percepción, la motivación y, especialmente sobre el aprendizaje y la adaptación del individuo.

## Metodología

### Modelo operativo

La metodología que permitirá desarrollar la Conciliación de las relaciones familiares con las relaciones laborales de los funcionarios judiciales, se realizará a través de la **actividad, la participación y la cooperación.** Este planteamiento reconoce la importancia fundamental de la experiencia de las personas, independientemente de su edad o cualquiera otra consideración, en la interiorización y asimilación de los aprendizajes. Es sobre esta base que se construyen los nuevos aprendizajes, los cuales requieren procesos de retroalimentación continua con la realidad fáctica, enriqueciendo las formas de pensar, actuar y sentir de los individuos, y mejorando, en conjunto, las relaciones entre los grupos sociales.

En relación a lo planteado, **la actividad** no solo se refiere a un proceso físico, sino a una actividad pedagógica que promueva una intensa actividad mental en la persona que aprende, cuyo centro es la experiencia del propio sujeto en interacción con los otros. Se necesita que esta actividad mental se exprese en palabras, en gestos o en conductas externas cotidianas para convertir esta acción intrasubjetiva en otra intersubjetiva, capaz de ser compartida con las otras personas; y eso sólo es posible si se logra que los funcionarios y sus familias participen; es decir, expresen lo que procesan en su actividad interna, convirtiendo el pensamiento en lenguaje.

En relación a **la participación,** este es un elemento de importancia fundamental, porque es la única forma de socializar los pensamientos individuales, convirtiendo los saberes intrasubjetivos en intersubjetivos. Pero la participación no es tampoco una actividad simple, sólo es posible cuando el clima ha llegado a ser motivador, democrático y positivamente afectivo, e impulsa a desarrollar una comunicación empática.

Finalmente, l**a cooperación,** como tercer elemento metodológico de la Conciliación de las relaciones familiares con las relaciones laborales, es un proceso al que se conoce también con el nombre de interaprendizaje o "aprendizaje entre pares", porque es la acción pedagógica que se genera espontánea o intencionalmente entre los miembros del grupo. Se parte del supuesto que una compañera o un compañero en el espacio de desarrollo laboral y /o familiar, requiere de la cooperación para alcanzar un objetivo, esta situación tiene a su favor claves de comunicación propias de cada generación, habilidades sociales y empatía para compartir exitosamente conocimientos y establecer aprendizajes conjuntos con otras personas, como pares de aprendizaje.

## Metodología – Modelo Operativo de la Propuesta

**Cuadro 63 Talleres de cuerdas para fomentar el trabajo en equipo, la identidad institucional, liderazgo y fortalecimiento del ser.**

| Fases | Metas | Actividades | Recursos | Tiempo | Responsables | Evaluación |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Elaboración de talleres | Fomentar el trabajo en equipo, la identidad institucional el liderazgo; y fortalecer las comunicaciones entre los diferentes niveles en un 70%. | Investigación bibliográfica y de campo. | Libros<br>Internet | 15días | Investigadora | Información obtenida |
| Gestión para ver capacitadores y local para eventos | Instrumentos y materiales elaborados en un 100% | Localizar capacitadores, lugar adecuado | Computador, materiales de oficina | 10 días | Investigadora | Resultados obtenidos |
| Invitaciones, Publicidad y promoción | 150 Volantes, trípticos | Propagación, difusión | Papel, computadora, impresora | 5 días | Investigadora | Número de asistentes al taller |
| Ejecución de talleres | 60 personas por evento | Exposición del tema, plenario | Cuerdas<br>Papelotes<br>Marcadores<br>Equipos de seguridad | 30 días | Investigadora | Resultados obtenidos por los funcionarios judiciales de Tungurahua |

**Fuente**: investigadora

**Elaboración:** Nivia García Prías

## Agenda de Taller de Cuerdas

Los Cursos de Cuerdas o Talleres de Cuerdas originalmente denominados "Challenge Courses" (Cursos de Retos), son actividades de campo abierto, compuestas por una serie de actividades físicas y desafíos mentales para la solución de problemas, fomentando el trabajo en equipo y el liderazgo, si la orientación de la aplicación se genera hacia el aprendizaje. Si no se orienta al aprendizaje, las Cuerdas, tanto altas o bajas pueden ser actividades realizadas con el ánimo de vivir la experiencia desde el punto de vista deportivo ya que es generador de adrenalina, o dentro de una agenda o itinerario como atractivo turístico.

El objetivo de esta actividad, va encaminado a desarrollar una serie de acciones que los funcionarios judiciales realizaran con un conjunto de aparatos denominados elementos bajos y altos, el propósito es reconocer las habilidades propias y las de los compañeros que forman el equipo, es decir están enfocadas al trabajo en equipo, los elementos altos se orientan hacia el individuo en la relación de sus capacidades frente a los retos, decisiones y liderazgo, los elementos bajos están orientadas a trabajar en equipo.



**Fuente**: investigadora
**Elaboración:** Nivia García Prías

### Actividades

**Cuerdas Bajas |**

Talleres de Cuerdas Bajas, se denominan así, debido a que se realizan usualmente con elementos desde el nivel del piso hasta los 180 cm. (6 pies). Las Cuerdas Bajas presentan actividades físicas que requieren solución y están

orientadas hacia el trabajo en equipo, fomentando el desarrollo de estrategias, mejora de la comunicación y establecimientos de vínculos de confianza. Las actividades demandan de creatividad, liderazgo, buena planificación, buena comunicación y optimización de los recursos del equipo.

El propósito es lograr un espíritu de cuerpo que refleja el potencial individual y la sinergia colectiva que se produce entre los integrantes del equipo.



**Fuente**: investigadora
**Elaboración:** Nivia García Prías

**Cuerdas Altas**

Los talleres de cuerdas altas**,** consisten en una serie de actividades que se realizan en lo alto a más de 5 metros (15 pies) de altura utilizado postes, árboles, poleas, mosquetones, arneses y sistemas de seguridad.



**Fuente**: investigadora
**Elaboración:** Nivia García Prías

Las experiencias y vivencias adquiridas en este taller, generan oportunidades para metáforas inspiradoras para el equipo con relación a su funcionamiento en sus puestos de trabajo y en sus organizaciones

## Desarrollo

### 1. Bienvenida.

Sera ejecutado por la investigadora dando a conocer la importancia que tiene el tema para mejorar las condiciones de vida de los funcionarios judiciales con el apoyo de su familia**.**

### 2. Presentación del capacitador

Se dará a conocer los nombres del capacitador, títulos obtenidos.

### 3. Exposición del tema a tratar

Se profundizara en el tema proporcionando información adecuada para mejorar el estilo de vida de los funcionarios

.

### 4. Socialización de matrices de trabajo

Los participantes opinaran sobre el tema expuesto, dando sus ideas y puntos de vista, se forman equipos que no necesariamente compartan el trabajo diario.

**Lugar:** A definir, teniendo como primera opción el parque de la Familia, en Palama - Ambato

**Fecha:** Abril de 2011

**Tiempo de duración:** Este una taller se realizará durante un día, 8horas..

**Facilitador:** Será un trabajador social, apoyado de otros profesionales de otras disciplinas.

**Materiales:**

- Cuerdas
- Equipo de seguridad
- Pliego de papel periódico
- Marcadores
- Cinta Adhesiva
- Puntero

**Temas a desarrollar durante la actividad**

- Liderazgo
- Cooperación
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Identidad
- El rumor y sus efectos

## Metodología – Modelo Operativo de la Propuesta

**Cuadro 64 Capacitar a los funcionarios judiciales en el mejoramiento y perfeccionamiento del talento humano, a través de conferencias vivenciales.**

| Fases | Metas | Actividades | Recursos | Tiempo | Responsables | Evaluación |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Elaboración de conferencias vivenciales, aprendizaje experimental | Actualización de conocimientos en un 100%. | Investigación bibliográfica | Libros<br>Internet | 15días | Investigadora | Información obtenida |
| Gestión para ver capacitadores y local para eventos | Instrumentos y materiales elaborados en un 100% | Localizar instructores, y encontrar lugar adecuado | Computador, materiales de oficina | 10 días | Investigadora | Resultados obtenidos |
| Invitaciones, Publicidad y promoción | 150 Volantes | Propagación, difusión | Papel, computadora, impresora | 5 días | Investigadora | Número de asistentes al taller |
| Ejecución de conferencias | De acuerdo a la temática por materia entre 50 y 60 personas | Exposición del tema, plenario | Carpetas<br>Proyector<br>Computadora<br>Esferos, hojas<br>Papelotes<br>Marcadores<br>Libretas | 30 días | Investigadora | Resultados obtenidos por los funcionarios judiciales de Tungurahua |

Fuente: investigadora

**Elaboración:** Nivia García Prías

## Agenda de Conferencias

**1. Bienvenida.**

Sera ejecutado por la investigadora, dando a conocer la importancia que tiene el tema para mejorar las condiciones de vida de los funcionarios judiciales y su profesión.

**2. Presentación del o los conferencistas**

Se dará a conocer los nombres del capacitador, títulos obtenidos.

**3. Exposición del tema a tratar**

Se profundizara en el tema proporcionando información adecuada para mejorar el estilo de vida de los funcionarios judiciales.

**4. Socialización de matrices de trabajo**

Los participantes opinaran sobre el tema expuesto, dando sus ideas y puntos de vista.

**Lugar:** Sala de conferencias del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua

**Fecha:** Enero del 2011

**Tiempo de duración:** Cada conferencia durará 1 hora y 30 minutos; esta actividad es secuencial y de realización periódica.

**Facilitador:** Profesionales expertos en el o los temas.

**Materiales:**

- Pliego de papel periódico
- Marcadores
- Cinta Adhesiva
- Puntero
- Computadora
- Proyector

**Temas de las Conferencias**

Relaciones humanas

La cultura de paz

Carrera Judicial: actualización de códigos y leyes

Socialización Código Orgánico de la Función Judicial

Asesoría Familiar

## Metodología – Modelo Operativo de la Propuesta

**Cuadro 65 Crear alianzas estratégicas a través de la firma de convenios, para el desarrollo de actividades que apoyen las medidas de intervención de los funcionarios y sus familias.**

| Fases | Metas | Actividades | Recursos | Tiempo | Responsables | Evaluación |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Acuerdos institucionales Talleres experienciales | Creación de alianzas estratégicas en un 70%. | Investigación bibliográfica | Libros Internet | 15días | Investigadora | Información obtenida |
| Elaborar convenios | Instrumentos y materiales elaborados en un 100% | Investigación, escribir los documentos | Computador, materiales de oficina | 10 días | Investigadora | Resultados obtenidos |
| Publicidad y promoción | 500 Volantes, trípticos | Propagación, difusión | Papel, computadora, impresora | 5 días | Investigadora | Número de asistentes al taller |
| Firma de convenios | 15 personas | Socialización de convenios | Computadora Proyector Papelotes Marcadores | 30 días | Investigadora | Resultados obtenidos por los |

Fuente: investigadora

**Elaboración:** Nivia García Prías

## Agenda de Talleres Experienciales

Después de los talleres experienciales, las personas se nutren en los procesos de retro-alimentación con un fuerte sentido afectivo, de solidaridad, comunión, revelación y consolidación de valores personales y valores compartidos, elevando los niveles de confianza entre los miembros de la familia.

Las experiencias y vivencias adquiridas en el taller vivencial, es una intervención de alto impacto, gran reflexión y excelentes resultados.

## Temas de los Talleres Experienciales

Los temas se adaptan a la necesidad de cada familia.

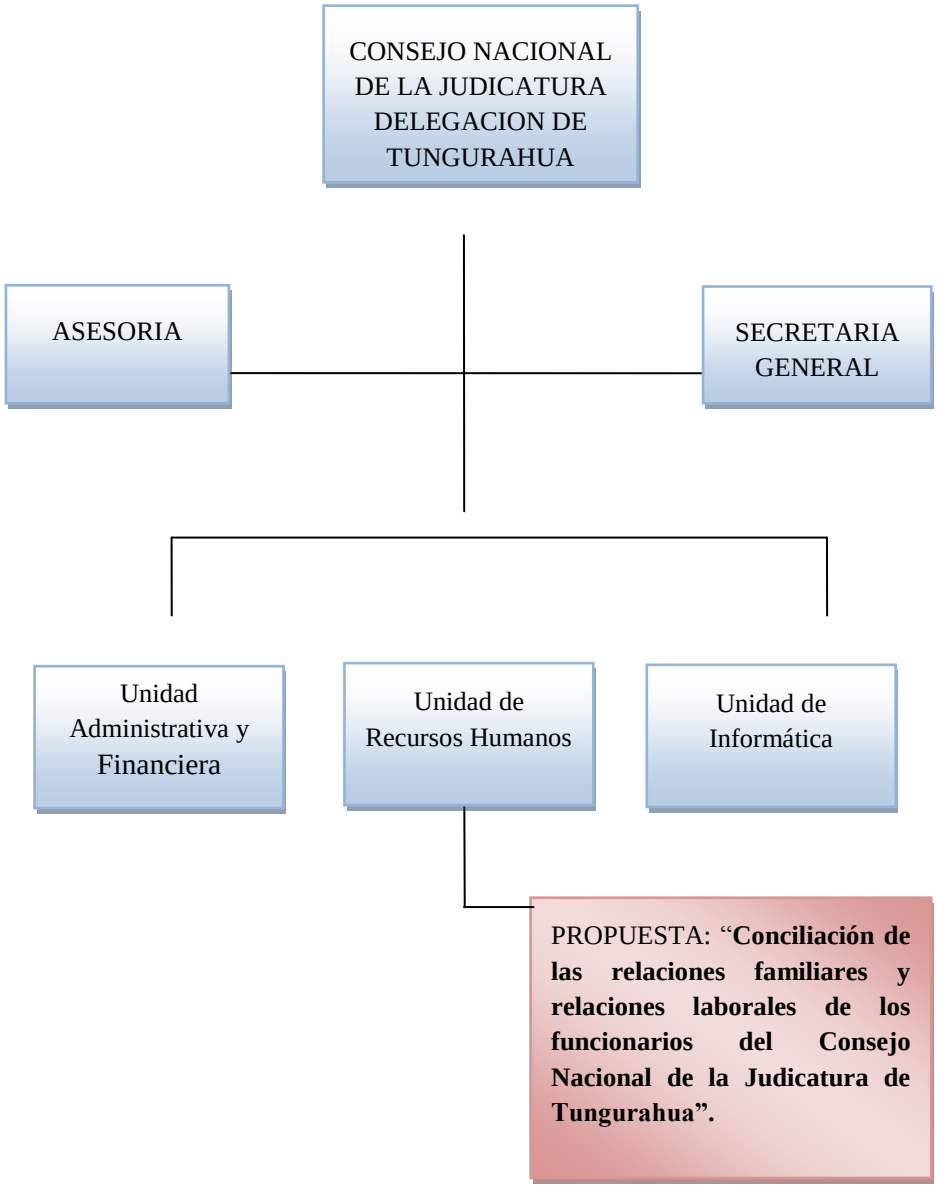
### Técnicas a Utilizar

- Observación
- Preguntas circulares
- Preguntas reflexivas
- Escucha activa
- Valoración y empoderamiento en el reencuentro
- Acuerdos y compromisos
- Seguimientos

## Administración

**Recursos**

**ORGANIGRAMA DEL CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA DELEGACION DE TUNGURAHUA**



El presente proyecto estará anexo a la Unidad de Recursos Humanos, como indica el organigrama del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, y contará con los recursos que se detallan a continuación:

**A. Talento Humano**:

Profesores, egresados y estudiantes de las carreras de:

**a.** Trabajo social.
**b.** Psicología
**c.** Medicina
**d.** Terapia física.
**e.** Educación física.

Capacitadores de talento humano en:

**a.** Relaciones humanas.
**b.** Cultura de Paz.
**c.** Carrera Judicial: actualización de códigos y leyes
**d.** Socialización Código Orgánico de la Función Judicial.
**e.** Asesoría Familiar.

**B. Equipos tecnológico**

**a.** Equipo de cómputo.
**b.** Impresora.
**c.** Cámara digital.
**d.** Proyector de imágenes.
**e.** Cortapicos
**f.** Regulador de voltaje
**g.** Flash memory

## C. Materiales de oficina

**a.** Papelería.

**b.** Materiales de oficina.

## D. Infraestructura

## E. Medios de comunicación e información

**a.** Teléfono móvil y convencional.

**b.** Servicio de internet.

## F. Movilización

**a.** Transporte público y privado.

## Cronograma

**Cuadro 66:** Cronograma de actividades de la propuesta

| Actividad | Enero | Feb. | Marz | Abril | May | Jun | Jul | Agto | Sept | Oct | Nov | Dic |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Taller de Cuerdas | | | | | | | | | | | | |
| Conferencias vivenciales | | | | | | | | | | | | |
| Talleres vivenciales | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación | | | | | | | | | | | | |

**Fuente:** Investigación de relaciones familiares y relaciones laborales

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Presupuesto

**Cuadro 67: Presupuesto de la propuesta**

| ITEM | DETALLE | META | | COSTO UNITARIO | MESES | SUBTOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | | | |
| **A.** | **TALENTO HUMANO** | | | | | |
| **A1** | **Profesores, egresados y estudiantes de:** | | | | | |
| **1** | Trabajadora social | No. | 1 | 429,00 | 12 | 5.148,00 |
| **2** | Auxiliar de trabajo social | No. | 1 | 286,00 | 12 | 3.432,00 |
| **3** | Psicóloga | No. | 1 | 429,00 | 6 | 2.574,00 |
| **4** | Ayudante de psicología | No.. | 1 | 286,00 | 12 | 3.432,00 |
| **5** | Medicina general | No. | 1 | 429,00 | 4 | 1.716,00 |
| **6** | Auxiliar de medicina | No. | 1 | 286,00 | 12 | 3.432,00 |
| **7** | Terapia física | No. | 1 | 429,00 | 6 | 2.574,00 |
| **8** | Pasante de Terapia física | No. | 1 | 286,00 | 12 | 3.432,00 |
| **Suma A1** | | | | | | **25.740,00** |
| **A2** | **Expertos en las áreas temáticas** | | | | | |
| **11** | Relaciones humanas | Horas/mes | 16 | 14,00 | 2 | 448,00 |
| **12** | Cultura de paz | Horas/mes | 8 | 14,00 | 2 | 224,00 |
| **13** | Carrera judicial: actualización de códigos y leyes | Horas/mes | 36 | 14,00 | 2 | 1.008,00 |
| **14** | Socialización Código Orgánico | Horas/mes | 4 | 14,00 | 2 | 112,00 |
| **15** | Asesoría familiar | Horas/mes | 4 | 14,00 | 2 | 112,00 |
| **Suma A2** | | | | | | **1.904,00** |
| **SUBTOTAL A** | | | | | **USD** | **27.644,00** |
| **B.** | **EQUIPOS TECNOLOGICO** | | | | | |
| **16** | Equipo de computo | No. | 1 | 1.800,00 | 1 | 1.800,00 |
| **17** | Impresora | No. | 1 | 750,00 | 1 | 750,00 |
| **18** | Cámara digital | No. | 1 | 550,00 | 1 | 550,00 |
| **19** | Proyector de imágenes | No. | 1 | 1.700,00 | 1 | 1.700,00 |
| **20** | Cortapicos | No. | 1 | 25,00 | 1 | 25,00 |
| **21** | Regulador de voltaje | No. | 1 | 150,00 | 1 | 150,00 |
| **22** | Flash memory | No. | 1 | 22,00 | 1 | 22,00 |
| **SUBTOTAL B** | | | | | **USD** | **4.997,00** |
| **C.** | **MATERIALES DE OFICINA** | | | | | |
| **23** | Papelería | mes | 1 | 85,00 | 12 | 1.020,00 |
| **24** | Materiales de oficina | mes | 1 | 120,00 | 12 | 1.440,00 |
| **SUBTOTAL C** | | | | | **USD** | **2.460,00** |
| **D.** | **INFRAESTRUCTURA** | | | | | |
| **25** | Alquiler de local de eventos para capacitación | alquiler | 1 | 250,00 | 2 | 500,00 |
| **SUBTOTAL D** | | | | | **USD** | **500,00** |
| **E.** | **COMUNICACIÓN** | | | | | |
| **26** | Teléfono móvil y convencional | mes | 1 | 25,00 | 12 | 300,00 |
| **27** | Servicio de internet | mes | 1 | 30,00 | 12 | 360,00 |
| **SUBTOTAL E** | | | | | **USD** | **660,00** |
| **F.** | **MOVILIZACION** | | | | | |
| **28** | Movilización y transporte | mes | 1 | 25,00 | 12 | 300,00 |
| **SUBTOTAL F** | | | | | **USD** | **300,00** |
| **SUMA A+B+C+D+E+F** | | | | | **USD** | **36.561,00** |
| **Imprevistos** | | | | | **6,2%** | 2.266,78 |
| **PRESUPUESTO TOTAL DE LA PROPUESTA** | | | | | **USD** | **38.827,78** |
| **Son:** | Treinta y ocho mil ochocientos veinte y siete con 78/100 dólares de los Estados Unidos de América | | | | | |

**Fuente:** Investigación de relaciones familiares y relaciones laborales

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Aportes de los vinculados en el proyecto

**Cuadro 68:** Aportes institucionales

| ITEM | DETALLE | SUBTOTAL | APORTES INSTITUCIONALES | |
|---|---|---|---|---|
| | | | UTA | JUDICATURA |
| **A.** | **TALENTO HUMANO** | | | |
| **A1** | **Profesores, egresados y estudiantes de:** | | | |
| **1** | Trabajadora social | 5.148,00 | 5.148,00 | 0,00 |
| **2** | Auxiliar de trabajo social | 3.432,00 | 1.716,00 | 1.716,00 |
| **3** | Psicóloga | 2.574,00 | 2.574,00 | 0,00 |
| **4** | Ayudante de psicología | 3.432,00 | 1.716,00 | 1.716,00 |
| **5** | Medicina general | 1.716,00 | 1.716,00 | 0,00 |
| **6** | Auxiliar de medicina | 3.432,00 | 1.716,00 | 1.716,00 |
| **7** | Terapia física | 2.574,00 | 2.574,00 | 0,00 |
| **8** | Pasante de Terapia física | 3.432,00 | 1.716,00 | 1.716,00 |
| **Suma A1** | | **25.740,00** | 18.876,00 | 6.864,00 |
| **A2** | **Expertos en las áreas temáticas** | | | |
| **11** | Relaciones humanas | 448,00 | 448,00 | 0,00 |
| **12** | Cultura de paz | 224,00 | 224,00 | 0,00 |
| **13** | Carrera judicial: actualización de códigos y leyes | 1.008,00 | 1.008,00 | 0,00 |
| **14** | Socialización Código Orgánico | 112,00 | 112,00 | 0,00 |
| **15** | Asesoría familiar | 112,00 | 112,00 | 0,00 |
| **Suma A2** | | **1.904,00** | 1.904,00 | 0,00 |
| **SUBTOTAL A** | | **27.644,00** | **20.780,00** | **6.864,00** |
| **B.** | **EQUIPOS TECNOLOGICO** | | | |
| **16** | Equipo de computo | 1.800,00 | 0,00 | 1.800,00 |
| **17** | Impresora | 750,00 | 0,00 | 750,00 |
| **18** | Cámara digital | 550,00 | 0,00 | 550,00 |
| **19** | Proyector de imágenes | 1.700,00 | 0,00 | 1.700,00 |
| **20** | Cortapicos | 25,00 | 0,00 | 25,00 |
| **21** | Regulador de voltaje | 150,00 | 0,00 | 150,00 |
| **22** | Flash memory | 22,00 | 0,00 | 22,00 |
| **SUBTOTAL B** | | **4.997,00** | **0,00** | **4.997,00** |
| **C.** | **MATERIALES DE OFICINA** | | | |
| **23** | Papelería | 1.020,00 | 0,00 | 1.020,00 |
| **24** | Materiales de oficina | 1.440,00 | 0,00 | 1.440,00 |
| **SUBTOTAL C** | | **2.460,00** | **0,00** | **2.460,00** |
| **D.** | **INFRAESTRUCTURA** | | | |
| **25** | Alquiler de local de eventos para capacitación | 500,00 | 500,00 | 0,00 |
| **SUBTOTAL D** | | **500,00** | **500,00** | **0,00** |
| **E.** | **COMUNICACIÓN** | | | |
| **26** | Teléfono móvil y convencional | 300,00 | 0,00 | 300,00 |
| **27** | Servicio de internet | 360,00 | 0,00 | 360,00 |
| **SUBTOTAL E** | | **660,00** | **0,00** | **660,00** |
| **F.** | **MOVILIZACION** | | | |
| **28** | Movilización y transporte | 300,00 | 0,00 | 300,00 |
| **SUBTOTAL F** | | **300,00** | **0,00** | **300,00** |
| **SUMA A+B+C+D+E+F** | | **36.561,00** | **21.280,00** | **15.281,00** |
| **Imprevistos** | | 2.266,78 | 1.319,36 | 947,42 |
| **PRESUPUESTO TOTAL DE LA PROPUESTA** | | **38.827,78** | **22.599,36** | **16.228,42** |
| **APORTE INSTITUCIONAL** | | **100,00%** | 58,20% | 41,80% |

**Fuente:** Investigación de relaciones familiares y relaciones laborales

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Relación de inversión beneficio del proyecto

**Cuadro 69: Inversión/beneficio**

| | | |
|---|---|---|
| **Población total a ser atendida** | **97** | **personas** |
| **Inversión total del proyecto** | **38.827,78** | **USD** |
| Costo beneficio/persona/año | 400,29 | **USD** |
| Costo beneficio/persona/mes | 33,36 | **USD** |
| **Inversión de la Universidad** | **22.599,36** | **USD** |
| Costo beneficio/persona/año - Universidad | 232,98 | **USD** |
| Costo beneficio/persona/mes - Universidad | 19,42 | **USD** |
| **Inversión de la Judicatura** | **16.228,42** | **USD** |
| Costo beneficio/persona/año - Judicatura | 167,30 | **USD** |
| Costo beneficio/persona/mes - Judicatura | 13,94 | **USD** |

**Fuente:** Investigación de relaciones familiares y relaciones laborales

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Aportes efectivos y no efectivos del proyecto

**Cuadro 70:**Aportes efectivos y no efectivos de las instituciones para la propuesta

| ITEM | DETALLE | SUBTOTAL | APORTES | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | UTA | | JUDICATURA | |
| | | | EFECTIVO | NO EFECTIVO | EFECTIVO | NO EFECTIVO |
| **A.** | **TALENTO HUMANO** | | | | | |
| **A1** | **Profesores, egresados y estudiantes de:** | | | | | |
| **1** | Trabajadora social | 5.148,00 | 0,00 | 5.148,00 | 0,00 | 0,00 |
| **2** | Auxiliar de trabajo social | 3.432,00 | 0,00 | 1.716,00 | 1.716,00 | 0,00 |
| **3** | Psicóloga | 2.574,00 | 0,00 | 2.574,00 | 0,00 | 0,00 |
| **4** | Ayudante de psicología | 3.432,00 | 0,00 | 1.716,00 | 1.716,00 | 0,00 |
| **5** | Medicina general | 1.716,00 | 0,00 | 1.716,00 | 0,00 | 0,00 |
| **6** | Auxiliar de medicina | 3.432,00 | 0,00 | 1.716,00 | 1.716,00 | 0,00 |
| **7** | Terapia física | 2.574,00 | 0,00 | 2.574,00 | 0,00 | 0,00 |
| **8** | Pasante de Terapia física | 3.432,00 | 0,00 | 1.716,00 | 1.716,00 | 0,00 |
| **Suma A1** | | **25.740,00** | 0,00 | 18.876,00 | 6.864,00 | 0,00 |
| **A2** | **Expertos en las áreas temáticas** | | | | | |
| **11** | Relaciones humanas | 448,00 | 448,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **12** | Cultura de paz | 224,00 | 224,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **13** | Carrera judicial: actualización de códigos y leyes | 1.008,00 | 1.008,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **14** | Socialización Código Orgánico | 112,00 | 112,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **15** | Asesoría familiar | 112,00 | 112,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **Suma A2** | | **1.904,00** | 1.904,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **SUBTOTAL A** | | **27.644,00** | **1.904,00** | **18.876,00** | **6.864,00** | **0,00** |
| **B.** | **EQUIPOS TECNOLOGICO** | | | | | |
| **16** | Equipo de computo | 1.800,00 | 0,00 | 0,00 | 1.800,00 | 0,00 |
| **17** | Impresora | 750,00 | 0,00 | 0,00 | 750,00 | 0,00 |
| **18** | Cámara digital | 550,00 | 0,00 | 0,00 | 550,00 | 0,00 |
| **19** | Proyector de imágenes | 1.700,00 | 0,00 | 0,00 | 1.700,00 | 0,00 |
| **20** | Cortapicos | 25,00 | 0,00 | 0,00 | 25,00 | 0,00 |
| **21** | Regulador de voltaje | 150,00 | 0,00 | 0,00 | 150,00 | 0,00 |
| **22** | Flash memory | 22,00 | 0,00 | 0,00 | 22,00 | 0,00 |
| **SUBTOTAL B** | | **4.997,00** | **0,00** | **0,00** | **4.997,00** | **0,00** |
| **C.** | **MATERIALES DE OFICINA** | | | | | |
| **23** | Papelería | 1.020,00 | 0,00 | 0,00 | 1.020,00 | 0,00 |
| **24** | Materiales de oficina | 1.440,00 | 0,00 | 0,00 | 1.440,00 | 0,00 |
| **SUBTOTAL C** | | **2.460,00** | **0,00** | **0,00** | **2.460,00** | **0,00** |
| **D.** | **INFRAESTRUCTURA** | | | | | |
| **25** | Alquiler de local de eventos para capacitación | 500,00 | 0,00 | 500,00 | 0,00 | 0,00 |
| **SUBTOTAL D** | | **500,00** | **0,00** | **500,00** | **0,00** | **0,00** |
| **E.** | **COMUNICACIÓN** | | | | | |
| **26** | Teléfono móvil y convencional | 300,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 300,00 |
| **27** | Servicio de internet | 360,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 360,00 |
| **SUBTOTAL E** | | **660,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **660,00** |
| **F.** | **MOVILIZACION** | | | | | |
| **28** | Movilización y transporte | 300,00 | 0,00 | 0,00 | 300,00 | 0,00 |
| **SUBTOTAL F** | | **300,00** | **0,00** | **0,00** | **300,00** | **0,00** |
| **SUMA A+B+C+D+E+F** | | **36.561,00** | **1.904,00** | **19.376,00** | **14.621,00** | **660,00** |
| **Imprevistos** | | 2.266,78 | 118,05 | 1.201,31 | 906,50 | 40,92 |
| **PRESUPUESTO TOTAL DE LA PROPUESTA** | | **38.827,78** | **2.022,05** | **20.577,31** | **15.527,50** | **700,92** |

**Fuente:** Investigación de relaciones familiares y relaciones laborales

**Elaborado por:** Nivia García Prías

## Previsión de la Evaluación

### Monitoreo y supervisión

El monitoreo es el seguimiento que se realiza durante la ejecución de las actividades y sub-actividades, tanto en el diseño como durante el trabajo en campo, en función de lo planificado. Se considera como un proceso sistemático basado en indicadores jerarquizados y en comparaciones permanentes de los logros con los parámetros del plan operativo, el cual es la guía a lo largo de la ejecución de todas las actividades y sub-actividades del proyecto.

Como parte del monitoreo, se contempla no sólo conocer si la actividad se realiza con base en los parámetros establecidos, sino también se considera importante conocer el efecto inmediato generado por las intervenciones del proyecto en el grupo de la población objetivo.

Se plantea el monitoreo para la implementación del proyecto, tomando en cuenta el seguimiento a las actividades, para conocer su cumplimiento con base en lo programado, y también los efectos "inmediatos" que se van generando tanto en los funcionarios como en sus familias, en razón a los objetivos y las metas establecidas.

El sistema de monitoreo de la propuesta del proyecto se desarrolla en varias instancias, enfatizando el proceso y el resultado de la implementación de la propuesta. Para tal efecto, se elaboran los indicadores de proceso pertinentes, teniendo en cuenta sus objetivos.

### Evaluación

La evaluación constituye una herramienta importante que permite conocer los resultados de las intervenciones de forma periódica, en función al tiempo de vida del proyecto, y el impacto de la intervención en los beneficiarios. En este

caso, se toma en cuenta tanto la evaluación cuantitativa como la cualitativa, toda vez que ambas aproximaciones a una misma realidad, generan una visión integral y complementaria, que proporciona mayor información para los operadores del proyecto y facilita la toma de decisiones. Se efectuará en forma constante y sistemática.

## Bibliografía


- (12 de agosto de 2009) Declaración de Ámsterdam, V Congreso Mundial de Familias.
- (1983) Carta de los derechos de la familia, Santa Sede.
- (2003), El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género. CEPAL/CELADE Serie población y desarrollo No. 44. Santiago.
- ARTAZCOZ, L.et al. 2002. Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar. En Informe SESPAS 2002: Género y salud pública.
- Artículo publicado en la Revista de Salud Laboral "Zaintzen", del Sindicato vasco LAB. Monográfico "Mujer y Salud laboral". Número 13. Diciembre de 2002. Parcialmente modificado.
- CALÒ, EMANUELE (2009). Matrimonio à la carte: Matrimonio, convivenze registrate e divorzi dopo l'intervento comunitario, Milano: Giuffrè.
- CARRASCO, C. 2001. "La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres?". Revista Mientras Tanto, nº 82. Barcelona.
- CHOUHY , R. 2005. Función Paterna y Familia Monoparental: ¿Cual es el costo de prescindir del padre?
- Código de la Niñez y Adolescencia de enero del 2003, Ministerio de Relaciones Exteriores, República del Ecuador.
- Concepto y Fundamento de la Psicología Social - Monografias_com.mht CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL,2010. edit. Ministerio de Igualdad, contenidos Fundación Mujeres, Madrid-España
- Constitución Política de la República del Ecuador
- CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES (2009), Código Penal, Editorial Profesional. Quito – Ecuador
- CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES (2009), Constitución Política del Ecuador, Editorial Profesional. Quito - Ecuador
- ESTRADA, L. (2003). El ciclo vital de la familia, México: Grijalbo.

- Federación Andaluza de Autónomos.2010. Guía para la conciliación de la vida laboral y familiar Edit. Indice, Sevilla ESPAÑA
- GOUGH, K.; LÉVI-STRAUSS, C.; SPIRO, M. E. (1974). «Los nayar y la definición del matrimonio. El origen de la familia», Polémica sobre el origen y la universalidad de la familia, Barcelona: Anagrama.
- HERNANDEZ DE LA FUENTE, J. Mucho ruido y pocas nueces.
- Instituto Juan Pablo II para la Familia (2002). Memorias del 3er Congreso Nacional de la Familia, México: Ediciones Castillo.
- JELIN, Elizabeth (2005), Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: Hacia una nueva agenda de políticas públicas, en Arriagada (ed.) *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*, CEPAL–UNFPA, Serie de Seminarios y Conferencias Nº 46, Santiago, Chile.
- Las cifras de la migración internacional 2006. Documento UNFPA-Ecuador y FLACSO
- LEBRUN, La perversión ordinaire, op. cit.: 216 ss.
- LEMOINE,M. "La deuxième industrie de l'Equateur", Le Monde Diplomatique, Décembre 2006.
- Ley orgánica de la Función Judicial
- Ley Orgánica Servicio Civil y Carrera Administrativa
- LÓPEZ, M. y V. SALLES (comps.) (2000), Familia, género y pobreza, México, D.F., Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP).
- LUCAS, R. (1999). El hombre, espíritu encarnado, España: Ediciones Sígueme.
- M.-A. Dupret (2005), Delincuencia juvenil: Hacia una política de rehabilitación., Abya-Yala, Quito.
- M.-A. Dupret, "La Madre Omnipotente", La Letra 5, Quito, Junio 1998; y M.-A. Dupret (2003), "Exceso de maternidad y descalificación paterna", Ecuador-Debate, no 59, Quito/Ecuador, agosto 2003: 49ss.
- MARTÍNEZ, J. (2008), Cambios y desafíos en la migración Internacional latinoamericana: El ejemplo de Iberoamérica, en prensa.

- MATURANA R, H. 1995. Amor y juego. Edic. Dolmen, 8va. Ed. Santiago de Chile.
- MCLANAHAN Y SANDEFUR. 1998. Crecer sin padre: una perspectiva sociológica.
- MIGUEL, A. (2002). Calidad de vida laboral y organización del trabajo. Revista MTAS, vol. 2, pp. 185-189.
- MINUCHIN, S y FISHMSAN, H..2004. Técnicas de Terapia familiar. Ediciones Paidos. Argentina. pp 282.
- NARDONE, G. et. Al. 2003. Modelos de Familia. .Edit. Herder. Barcelona. pp152.
- PAPALIA, D. (2004). Desarrollo humano, México: Mc Graw Hill.
- PEIRÓ,J.M,(1999), Desencadenantes del estrés laboral, Madrid. Ed.: Pirámide.
- QUINTERO, A. 1997. Trabajo Social y Procesos familiares. Lumen, Argentina. pp189
- QUINTERO, A. 2004 El Trabajo Social Familiar y el enfoque sistémico..Edit. Lumen, Argentina. pp127
- QUIROGA,Mª,A. y SÁNCHEZ, Mª,P., (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras. Anales de Psicología. Vol. 11, pp. 63-75.
- QUIROGA,Mª,A. y SÁNCHEZ, Mª,P., (1997). Análisis de la insatisfacción familiar. Psicothema, vol.9, nº1, pp.69-82.
- RAMÍREZ, Aline. Tesis: La comunicación interpersonal como un elemento de funcionalidad en el noviazgo, México: Instituto Superior de Estudios para la Familia.
- RIPOL-MILLET, A. 2001. Familias, trabajo social y mediación. Ediciones Paidos. Argentina. pp231
- SGRECCIA, E. (1996). Manual de bioética, México: Diana.
- SILVA,M. (2006), Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Documento recuperado de Psicodoc.

- SUARES, M. 2002. Mediando en sistemas familiares. Editorial Paidos. Argentina. pp403
- WOJTYLA, K. (1969). Amor y responsabilidad, Madrid: Razón y Fe.

**Linkografía**

- www.derechoecuador.com
- www.dinapen.gov.ec
- www.google.com.ec
- www.infa.gov.ec
- http://es.wikipedia.org/wiki/Salud_laboral
- http://dsclick.infospace.com

.

# ANEXOS

PREGUNTAS

| ENCUESTADO | No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

1. **¿Género?** (cerrada)
   **1.** Masculino **2.** Femenino

2. **¿Cuál es su estado civil?** (cerrada)
   **1.** Soltero/a **2.** Casado/a **3.** Unión de hecho **00.** NSC

3. **¿Cuantos años de edad tiene?** (cerrada)
   **1.** Más de **18** a **34** años de edad (adulto joven) **2.** Más de **34** a **49** años de edad (adulto medio)
   **3.** Más de **49** a **64** años de edad (adulto maduro) **4.** Más de **64** años de edad (adulto mayor)

4. **¿Dónde es la ubicación de su residencia?** (abierta)

5. **¿Cuál es la dependencia donde labora?** (abierta)

6. **¿Qué cargo desempeña en su dependencia?** (abierta)

7. **¿Cuántos años de servicio tiene en la Función Judicial?** (cerrada)
   **1.** De **0** a **5** años de servicio **2.** Más de **5** a **10** años de servicios **3.** Más de **10** a **15** años de servicio
   **4.** Más de **15** a **20** años de servicio **5.** Más de **20** a **25** años de servicio **6.** Más de **25** a **30** años de servicio
   **7.** Más de **30** años de servicio

PREGUNTAS

| | No. | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ENCUESTADO** | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

**Estructura Familiar**

**8. ¿Cuántas personas integran su familia**? (cerrada):

**1.** De **1** a **2**personas **2**. De **2** a **4**personas **3**. De **4** a **6**personas **4**. De **6** personas o mas

**Tipo de familia**

**9. ¿Cuál es tipo de familia a la que pertenece el funcionario judicial?** (cerrada)

**1**. Nuclear, biológica o intacta **2**. Monoparental **3**. Extensa
**4**. Reconstruida **5**. Ampliada

(Respuesta en base al genograma del funcionario)

**10. Qué practica religiosa se identifica** (cerrada)?

**1**. Católico **2**. Evangélico **3**. Testigos de Jehová
**00**. NSC

**Relación familiar y social** (cerrada)

**11. ¿Cómo califica su relación con su pareja?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC
**99**.NAP

**12.** ¿**Cómo califica su relación con sus padres?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC
**99**.NAP

**13. ¿Cómo califica su relación con sus hijos?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC
**99**.NAP

**14. ¿Cómo califica su relación con sus amigos?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC
**99**.NAP

**15.** ¿**Cómo califica su relación con sus compañeros de trabajo?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC
**99**.NAP

PREGUNTAS

| ENCUESTADO | No. | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

**Situación familiar**

16. **¿Cómo definiría a su familia?** (cerrada)
    **1**. unida **2**.desunida **00**.NSC
17. **Si usted se encuentra en dificultades, ¿a qué persona de su familia recurre?(**cerrada)
    **1**. pareja **2**.hijos **3**.padres **4**.hermanos **5**.amigos
    **6**.nadie **7**. Dios
18. **¿Con qué miembros de la familia tiene dificultad para comunicarse?**(cerrada)
    **1**. pareja **2**.hijos **3**.padres **4**.hermanos **5**.flia. extensa
    **6**.flia. política **7**.nadie
19. **En la familia, ¿cómo resuelven las dificultades?**(cerrada)
    **1**. Dialogando/conversando **2**. proponiendo alternativas de solución
    **3**. buscan ayuda en otras personas de su confianza **4**. no se resuelven, se dejan pasar por alto
    **5**. cada miembro resuelve sus dificultades por su cuenta **00**.NSC
20. **¿Le gustaría cambiar y/o mejorar algo en su familia?**(cerrada)
    **1**. si **2**.no **00**.NSC

    *Si la respuesta es **2** o **00**, pasar a la pregunta **22***
21. **En qué aspecto mejoraría a su familia?** (abierta)
22. **¿Qué es lo positivo de su familia?**(abierta)

PREGUNTAS

| ENCUESTADO | No. | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

**23. ¿Qué espera de su familia?**(abierta)

**24. ¿Cómo visualiza a su familia en un par de años?** (abierta)

**Situación Económica**

**25. ¿Presenta dificultades económicas?** (cerrada)

**1**. si **2**.no **00**.NSC

*Si la respuesta es **2** o **00**, pasar a la pregunta # **27***

**26. ¿por qué presenta dificultades económicas?** (abierta)

**Nivel de educación**

**27. ¿Qué nivel de educación alcanzó?**(cerrada)

**1.** Primaria incompleta **2.** Primaria completa **3.** Secundaria incompleta

**4.** Secundaria completa **5.** Universidad incompleta **6.** Universidad completa

**7.** Posgrado

**28. ¿Cuál es el titulo de más alto nivel obtenido?**(abierta)

PREGUNTAS

| ENCUESTADO | No. | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

**Vivienda**

**29. ¿Su vivienda es?**(cerrada)

**1.** propia **2**.arrendada **3**.prestada

**Salud**

**30. ¿Cuál fue el resultado médico del ultimo diagnostico realizado por la Función Judicial?** (cerrada)

**1.** bueno **2**.regular **3**.no se realizo los exámenes **4**. No retiro los resultados

*Si la respuesta es **1** , **3**, o **4**. pasar a la pregunta # **33***

**31. ¿Qué tipo de problema de salud le diagnosticaron?** (abierta)

**99**.NAP

**32. ¿Se encuentra en tratamiento médico?**(cerrada)

**1**. si **2**.no **99**.NAP

**Salud de la familia del funcionario**

**33. ¿Algún miembro de su familia presenta problemas de salud?** (cerrada)

**1.** si **2**.no **00**.NSC

Si la respuesta es **2** o **00**. Pasar a la pregunta # **36**

**34. ¿Quién presenta problemas de salud en su familia?**(cerrada)

**1.** pareja (o) **2**.hijos **3**. padres **4**. parientes **99**.NAP

**35. ¿Qué tipo de problema de salud presenta su familiar?** (abierta)

**99**.NAP

**Recreación**

**36. Para cambiar de actividades y recrearse, ¿qué acciones realiza?**(cerrada)

**1.** natación **2**. Vóley **3**. Futbol **4**.ejercicios cardiovasculares **5.** Cine

**6**. Paseos familiares **7**. Arreglos del hogar **8**. Juegos de azar **9**.meditación

**10.** artesanales **00.**NSC

PREGUNTAS

| ENCUESTADO | No. | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

**Habilidades y destrezas**

**37. ¿Qué habilidades o destrezas tiene?**(cerrada)

**1.** artísticas/musicales **2**.pintura **3**.intelectuales **4**.cocina **5**.artesanales

**6**. ramas técnicas **7**.deportivas **00**.NSC

**Relación Laboral**

**38. ¿Cómo califica su relación con su jefe inmediato?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC **99**.NAP

**39. ¿Cómo califica su relación con sus compañeros de oficina?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC **99**.NAP

**40. ¿Cómo califica su relación con sus compañeros de la función judicial de Tungurahua?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC **99**.NAP

**41. ¿Cómo califica su relación con los profesionales de derecho?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC **99**.NAP

**42. ¿Cómo califica su relación con los usuarios?** (cerrada)

**1**. excelente **2**. Muy buena **3**..Buena **4**.regular **5**.mala **00**. NSC **99**.NAP

**Situación Personal**

**43. ¿Por lo general, en qué estado de ánimo acude a su lugar de trabajo?**(cerrada)

**1.** con vitalidad **2**.con disposición **3**.desanimado **4.**cansado/estresado **5**. apático **6**.por rutina

**44. ¿Al salir del trabajo como se siente?**(cerrada)

**1.** con vitalidad **2**. Desanimado **3.**cansado/estresado **4**.molesto

PREGUNTAS

| ENCUESTADO | No. | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

**45. ¿Cómo considera usted que es su trato hacia los demás(interpersonal)?**(cerrada)
**1**. Amable **2**. Respetuoso **3**. Agradable
**4**. Distante **5**. Frío **6**. Con disgusto/molesto

**46. ¿Cómo se definiría en una sola palabra?**(abierta)

**47. ¿Cuál es su mayor virtud?**(abierta)

**48. ¿Cuál es su mayor defecto?** (abierta)

**49. Cómo reacciona ante la presión?** (cerrada)
**1**. irritable **2**. Pasivo **3**. Indiferente **00**.NSC

**50. ¿Cuál es su mayor temor?**(abierta)

**51. Por los general cual es su estado de ánimo?** (cerrada?
**1**. alegre **2**.animado **3**.triste **4**.decaido

PREGUNTAS

| ENCUESTADO | No. | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

**52. Consume bebidas alcohólicas o cigarrillos?**(cerrada)
**1**. si **2**.no **00**.NSC

*Si la respuesta es **2** o **00** , pasar a la pregunta **54***

**53. ¿Con qué frecuencia en semanas consume alcohol o cigarrillos?**(abierta)

**Ambiente Laboral**

**54. ¿Cómo se siente en la oficina?**(cerrada)
**1**. Muy bien **2**.Bien **3**.Regular **4**. Mal
**00.**NSC

**55. ¿Cómo se siente en la función judicial** (cerrada)
**1**. Muy bien **2**.Bien **3**.Regular **4**. Mal
**00.**NSC

**Logística de trabajo**

**56. ¿Considera que su oficina es?** (cerrada)
**1**. Funcional **2**.No funcional **00**.NSC

**57. Especifique ¿Por qué considera no funcional la oficina?** (abierta)
**99**.NAP **00**.NSC