



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

POSGRADO

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA FAMILIAR

Y COMUNITARIA TERCERA COHORTE

MODALIDAD DE TITULACIÓN PROYECTO DE

INVESTIGACION

Tema: “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA COHESIÓN FAMILIAR EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA”

Requisito previo para optar por el Título de Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria

Autor: Md. González Freire José Alejandro.

Directora: Dra. Esp. García Macías Carmina Alexandra

Ambato – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias de la Salud.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación presidido por la Médica María Fernanda Marizande Lozada, Máster, e integrado por las señoras: Doctora, Patricia Elisabeth Borja Tapia, Especialista, y Médica, Andrea Carolina Cevallos Teneda, Especialista.

Designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Titulación con el tema: “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA COHESIÓN FAMILIAR EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA”, elaborado y presentado por el señor Médico, José Alejandro González Freire , para optar por el Grado Académico de Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato.

Md. María Fernanda Marizande Lozada, Máster
Presidente y Miembro del Tribunal de Defensa

Dra. Patricia Elisabeth Borja Tapia, Especialista
Miembro del Tribunal de Defensa

Md. Andrea Carolina Cevallos Teneda, Especialista
Miembro del Tribunal de Defensa

Marzo 2022

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: **“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA COHESIÓN FAMILIAR EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA”**, le corresponde exclusivamente al: Médico José Alejandro González Freire, Autor bajo la Dirección de la Doctora Carmina Alexandra García Macías. Esp. Medicina Familiar y Comunitaria, Directora del Trabajo de Investigación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Médico José Alejandro González Freire

CI: 1600574360

AUTOR

Doctora Carmina Alexandra García Macías. Esp.

CI: 0502367592

DIRECTORA

Marzo 2022

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de Titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato.

Md. González Freire José Alejandro

CI: 1600574360

AUTOR

Marzo 2022

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
POSGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA FAMILIAR Y
COMUNITARIA

INFORMACIÓN GENERAL

**Tema: “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
COHESIÓN FAMILIAR EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
FLORÍCOLA”**

AUTOR: Md. José Alejandro González Freire.

Grado académico: Médico

Correo electrónico: joalgf1986@live.com

DIRECTORA: Dra. Carmina Alexandra García Macías.

Grado académico: Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria

Correo electrónico: ca.garcia@uta.edu.ec

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Promoción de Salud, Intervenciones en familia y
comunidad

Marzo 2022

AGRADECIMIENTO

A mis padres; a la Universidad Técnica de Ambato; a la Facultad de Ciencias Médicas Carrera de Medicina a la cual pertenece la Unidad de Posgrados de Medicina Familiar y Comunitaria; a sus catedráticos que me inculcaron el amor por esta rama, a mi mejor amiga, esposa y compañera por estar a mi lado durante todo este tiempo. Finalmente, a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en este largo camino, quienes con sus profundos conocimientos, dedicación y profesionalismo supieron guiarme para culminar con éxito mi posgrado y tesis.

Marzo 2022

DEDICATORIA

El trabajo realizado lo dedico a Dios por brindarme la salud para poder alcanzar todos mis objetivos, a mi esposa Lissette por compartir todas las adversidades y logros durante todo este tiempo.

A mis padres, por estar siempre pendientes y los que me inculcaron los valores para seguir alcanzando metas y objetivos con éxito, a mamá Rosita mi abuelita querida que espera siempre mi llegada, a mi suegro y cuñados que estuvieron en todo momento para apoyarnos y brindarnos su apoyo cuando lo necesitamos, y a toda mi familia que siempre esta pendiente de mis pasos.

Gracias a todos.

Marzo 2022

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	II
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	III
DERECHOS DE AUTOR	IV
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA.....	VII
RESUMEN EJECUTIVO	XIII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	3
1. EL PROBLEMA	3
1.1 TEMA	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2 Análisis crítico	5
1.2.3 Prognosis	6
1.2.4 Formulación del problema	6
1.2.5 Interrogantes (Subproblemas)	6
1.2.6 Delimitación del objeto de investigación.....	7
1.3 JUSTIFICACIÓN	7
1.4 OBJETIVOS	9

1.4.1 General.....	9
1.4.2 Específicos	9
CAPÍTULO II.....	10
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	10
2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	12
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	13
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	19
2.4.1 Fundamentación teórica	20
2.5 HIPÓTESIS.....	33
2.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES	33
CAPÍTULO III	34
3. METODOLOGÍA	34
3.1 ENFOQUE	34
3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS	36
3.6 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	37
3.6.1 Técnica e instrumentos de recolección de datos:	37
3.6.2 Validación.	38
3.7 CRITERIOS DE INCLUSIÓN	38
3.8 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	39
3.9 CRITERIOS ÉTICOS.	39
3.10 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	40
CAPITULO IV	41
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	41

4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....	41
4.1.1 Edad y sexo	41
4.1.2 Estado civil.....	42
4.1.3 Instrucción.....	43
4.1.4 Tiempo de trabajo	43
4.2 SATISFACCIÓN LABORAL	44
4.3 COHESIÓN FAMILIAR	46
4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	47
CAPITULO V.....	49
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
5.1 CONCLUSIONES	49
5.2 RECOMENDACIONES.....	50
CAPITULO VI.....	51
6. PROPUESTA.....	51
6.1 DATOS INFORMATIVOS	51
6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	51
6.3 JUSTIFICACIÓN	51
6.4 OBJETIVOS	52
6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	52
6.6 FUNDAMENTACIÓN	52
6.7 ADMINISTRACIÓN.....	56
6.8 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN	57
BIBLIOGRAFÍA.....	58
ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los participantes según edad y sexo. Industria florícola. Parroquia Mulalillo. 2020-2021.....	41
Tabla 2. Distribución de los participantes según el Tiempo de Trabajo. Industria florícola. Parroquia Mulalillo. 2021	43
Tabla 3. Distribución de los participantes según el nivel de Satisfacción Laboral. Industria florícola. Parroquia Mulalillo. 2021	44
Tabla 4. Correlación de Variables estado civil, tiempo de trabajo, edad e instrucción de los participantes. Industria florícola. Parroquia Mulalillo. 2021	45
Tabla 5. Distribución de las familias de los participantes según la cohesión. Industria Florícola. Mulalillo 2021	46
Tabla 6. Cohesión Familiar y Satisfacción Laboral. Industria Florícola. Mulalillo 2021	47

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Tipos de familia según el modelo circunplejo de Olsen	30
Gráfico 2. Distribución de participantes según el estado civil. Industria Florícola. Mulalillo 2021.....	42
Gráfico 3. Distribución de los participantes según el nivel de instrucción. Industria Florícola. Mulalillo 2021	43

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA
TERCERA COHORTE

TEMA: “Satisfacción Laboral y su relación con la Cohesión Familiar en trabajadores de la Industria Florícola”

DIRECTORA: Dra. Esp. Carmina Alexandra García Macías.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se realizó en la parroquia Mulalillo, ubicada en el cantón Salcedo provincia de Cotopaxi, durante el período comprendido entre 2020 y 2021, con la participación de los trabajadores de la industria florícola del sector, incluyó datos de sus familias y se determinó la relación de la satisfacción laboral y la cohesión familiar, se justifica el estudio realizado por cuanto presentó valor teórico, utilidad práctica, relevancia social, por su conveniencia y en base a los beneficios familiares y comunitarios que tendrán toda la población. Fue analizado por separado la satisfacción laboral de cada trabajador y se relacionó con la cohesión familiar en su hogar, investigaciones realizadas y datos bibliográficos relacionaron el trabajo con la familia positiva y negativamente, de acuerdo a diferentes factores que involucran a todos los miembros del hogar, el grado de cohesión familiar se dio por la dinámica de sus miembros, y la capacidad para enfrentarse a diversos problemas, es por eso que la atención primaria trata de integrar a la familia dentro de las prestaciones de salud brindando atención integral a cada miembro, por separado y en conjunto en el hogar. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, los datos obtenidos fueron recogidos mediante instrumentos debidamente validados como el test de Escala de evaluación del funcionamiento familiar (FACES III) y Test de Satisfacción Laboral S20/23 en un período de tiempo, con los cuales determinamos la relación de las variables, se utilizó el programa

estadístico SPSS versión 25 para determinar la significación estadística, la prueba chi-cuadrado de Pearson fue utilizada para correlacionar las variables, obteniendo un valor $p < 0.05$, concluyendo que existió una relación significativa entre la satisfacción laboral y la cohesión familiar de los trabajadores de la industria florícola.

Todo el estudio fue realizado bajo los lineamientos del Ministerio de Salud Pública y de la Universidad Técnica de Ambato, mediante la propuesta brindaremos salud integral a la familia.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Cohesión familiar, Industria florícola.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA
TERCERA COHORTE

TEMA: “Job Satisfaction and its relationship with Family Cohesion in workers in the floral industry”

DIRECTORA: Dra. Esp. Carmina Alexandra García Macías.

EXECUTIVE SUMMARY

The present investigation was carried out in the Mulalillo parish, located in the Salcedo canton, Cotopaxi province, during the period between 2020 and 2021, with the participation of the workers of the floricultural industry of the sector, it included data from their families and the relationship between job satisfaction and family cohesion, the study carried out is justified because it presented theoretical value, practical utility, social relevance, for its convenience and based on the family and community benefits that the entire population will have. The job satisfaction of each worker was analyzed separately and was related to family cohesion in their home, research carried out and bibliographic data related work with the family positively and negatively, according to different factors that involve all members of the household, the degree of family cohesion was given by the dynamics of its members, and the ability to face various problems, that is why primary care tries to integrate the family within health benefits by providing comprehensive care to each member, for separately and together at home. The research had a quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional approach, the data obtained were collected through duly validated instruments such as the Family Functioning Assessment Scale test (FACES III) and the Job Satisfaction Test S20/23 over a period of time, with which we determined the relationship of the variables, the statistical program SSPS version 25 was used to determine the statistical significance, the Pearson chi-square test was used to

correlate the variables, obtaining a value $p < 0.05$, concluding that there was a relationship between job satisfaction and family cohesion of workers in the flower industry.

The entire study was carried out under the guidelines of the Ministry of Public Health and the Technical University of Ambato, through the proposal we will provide comprehensive health to the family.

Keywords: Job satisfaction, Family cohesion, Flower industry.

INTRODUCCIÓN

La relación entre trabajo y familia se sustenta en el rol que desempeña la persona en cada uno de ellos, si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este y cumplirá con su rol adecuado en la familia(1), la satisfacción en el trabajo depende de ciertos parámetros entre ellos el ambiente laboral, las situaciones estresantes en el trabajo perjudican su desempeño en la familia(2), la industria florícola constituye una importante fuente de trabajo donde laboran varios miembros de una misma familia convirtiéndose en la principal fuente económica, además esta industria se considera una entidad nacional e internacional que exporta sus productos a todo el mundo, constituye un comercio importante no solo para la parroquia sino para la provincia y el país(3).

Podemos definir a la satisfacción laboral como cualquier combinación de factores psicológicos, fisiológicos y circunstancias ambientales que permitan al trabajador expresar satisfacción con su trabajo(4), las actitudes positivas y favorables representan satisfacción laboral. En el país las personas que se sienten contentas y poco contentas con su trabajo son la mayoría, quienes respondían estar poco contentos o disconformes tienen relación con los bajos ingresos, seguido de pocas posibilidades de progreso y la falta de estabilidad(5), en la dinámica familiar existen factores protectores que permiten afrontar los problemas en el trabajo, uno de esos constituyen la cohesión familiar (6), definida como el vínculo emocional que existe entre los miembros de la familia, y capacidad de autonomía de cada uno de ellos(7). La valoración de la cohesión familiar en el ámbito industrial ha sido confiable y demuestran la existencia de una relación entre los problemas familiares y la relación de pareja(8).

Mediante esta investigación pretendemos demostrar la relación entre la satisfacción laboral y la cohesión familiar de los trabajadores de la industria florícola, mediante la recolección de datos con el uso de herramientas validadas, con las cuales vamos también a determinar la satisfacción laboral y analizar su cohesión familiar.

Podemos encontrar investigaciones relacionadas a las variables, sin embargo, la relación de la satisfacción laboral y la cohesión son escasos, por lo que sería un estudio nuevo sobre esta temática, que aporta datos importantes para posteriores investigaciones respondiendo a la pregunta, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la cohesión familiar?

CAPITULO I.

EL PROBLEMA

1.1 TEMA

“Satisfacción laboral y su relación con la cohesión familiar en trabajadores de la industria florícola”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

Para comprender el alcance del problema sobre el nivel de satisfacción laboral y su influencia en la cohesión familiar es necesario contextualizar y describir el problema, tanto en el ámbito internacional, nacional y comunitario.

La relación entre trabajo y familia implica el rol que cada persona desempeña en las dos esferas, depende del tiempo y energía que le dedique a uno de ellos, dejando su otro rol descuidado. Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, según Viamontes (2010), la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador. En este sentido, se puede afirmar que el conflicto entre los roles que desempeñan las personas tanto en la familia como en el trabajo es una clase especial de conflicto en el cual las presiones ejercidas sobre cada uno de dichos roles son incompatibles. Así, la participación en uno de esos roles hace más difícil la participación en el otro(1). De esta manera se entiende que, si el trabajo le causa insatisfacción, esto puede generar conflictos en su hogar, en donde diferentes dimensiones familiares como la cohesión se verán afectadas.

A nivel mundial encontramos que las dimensiones de un funcionamiento familiar como la cohesión son factores protectores para afrontar problemas familiares, descrito en un estudio mexicano realizado en Monterrey(6), de igual forma la cohesión familiar

constituye un factor protector de empresas familiares, es decir si una familia tiene un alto grado de cohesión su empresa tendrá más años de funcionamiento como lo describe un estudio realizado en España en base a una familia asociada a la cohesión familiar y la permanencia comercial de sus industrias(9), las familias más cohesivas tienen la posibilidad de que su empresa siga en manos de sus familiares de generación en generación dando importancia a su cohesión familiar que resulta de la capacidad para mantenerse juntos a pesar de todas las circunstancias que conlleva mantener una empresa.

A nivel latinoamericano podemos encontrar estudios que valoran los instrumentos de funcionamiento familiar en el ámbito factorial como el realizado en Perú- Arequipa, donde evaluaron las dimensiones de cohesión y adaptabilidad, con un índice de confiabilidad de $\alpha = 0,858$ y $\alpha = 0,848$ respectivamente, asegurando que una evaluación en trabajadores de industrias es confiable y nos permite medir su dinámica familiar, sus dimensiones y paralelamente su satisfacción laboral(8), un estudio realizado en Guatemala en trabajadores de una empresa de comida rápida a nivel nacional dieron como resultados que el rendimiento laboral varía en relación a la existencia de problemas familiares como la relación de pareja.

En el país la satisfacción laboral por datos obtenidos de un estudio realizado en el 2015 en el cual las personas que se sienten contentas y poco contentas con su trabajo son la mayoría, quienes respondían estar poco contentos o disconformes, sus causas eran por bajos ingresos, seguido de pocas posibilidades de progreso y la falta de estabilidad,(5) todos estos factores tienen influencia en la dinámica familiar, siendo la cohesión y adaptabilidad familiar importantes factores para predecir el rumbo que tomará la familia al ser sometida a aspectos laborales no satisfactorios.

A nivel nacional encontramos estudios que se relacionan con las variables propuestas, como el realizado en Azuay 2016, se investigó la relación existente entre la patología hipertensiva crónica y la cohesión familiar, concluyendo que no existe relación de las variables (RR = 1,3; IC = 0,619 – 2,900; valor p = 0.450)(10), determinando que no es un factor de riesgo para desintegración familiar, la cohesión familiar puede ser influida por

diferentes factores que hacen cambiar la dinámica familiar, analizarla respecto al trabajo inicia nuevas líneas de investigación. En relación con las subescalas de la prueba utilizada, la funcionalidad familiar se encuentra en mayor porcentaje determinado por la cohesión, la afectividad y la armonía. Además, se pudo analizar que dentro de la funcionalidad baja se encontró un incremento de la permeabilidad y un descenso de la cohesión. Se ha realizado estudios que se centran en las relaciones familiares y el rendimiento laboral, este estudio se realizó en Ambato, parroquia Izamba en una empresa de confecciones, donde se demostró mediante el chi cuadrado que las relaciones familiares si afectan en el rendimiento laboral de los trabajadores.(11)

En la parroquia Mulalillo no existen trabajos que relacionen las variables satisfacción laboral y cohesión familiar por lo que sería un estudio nuevo sobre esta temática, que aportaría datos significativos para posteriores investigaciones.

1.2.2 Análisis crítico

Vamos a centrarnos en el problema analizando críticamente la situación: ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral en la cohesión familiar?

Entre las razones empíricas se puede señalar:

La industrialización desde sus inicios ha generado la clase del proletariado, quienes laboraban en situaciones extremas casi inhumanas, en la actualidad las condiciones han cambiado sin embargo los trabajadores han tenido que cambiar el estilo de vida para adaptarlo a su situación laboral, dejando a un lado a su familia; es decir su vida gira en torno al trabajo.

Situaciones puntuales como el nivel de satisfacción laboral influyen en la familia, la satisfacción en el trabajo depende de ciertos parámetros entre ellos el ambiente laboral, si una persona no disfruta de lo que hace va a generar situaciones estresantes, perjudicando tanto su trabajo como su familia. (12)

Por situaciones económicas, los trabajadores optan por dedicar mayor tiempo a su trabajo para satisfacer sus necesidades, el jefe de familia no cuenta con el tiempo necesario para compartir con su familia, y las condiciones de trabajo aumentan la insatisfacción laboral, ausentándose muchas veces en la resolución de problemas o conflictos familiares.(12)

Un trabajo estresante, en el que una persona dedica muchas horas del día, además de conflictos laborales y problemas que lleguen afectar a la familia, serán superados dependiendo del grado de cohesión familiar.

1.2.3 Prognosis

La relación trabajo-familia constituyen la base de la sociedad actual, un desempeño adecuado en su trabajo permite a la persona mantenerse satisfecho e influir en su rol en la familia, el afrontamiento inadecuado de los problemas se debe a problemas en la dinámica familiar, uno de sus componentes afectados, encontramos a la cohesión familiar, un aspecto importante para permanecer unidos a pesar de los problemas, sino afrontamos de mejor manera los problemas resultantes del trabajo y su relación en la familia, puede ocurrir una disfunción en su funcionamiento.

1.2.4 Formulación del problema

La formulación de un problema de investigación implica elaborar dos niveles de preguntas. La pregunta general debe recoger la esencia del problema y, por tanto, el título de estudio(13).

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la cohesión familiar?

1.2.5 Interrogantes (Subproblemas)

Debemos abordar aspectos concretos del problema, que en conjunto responden a la totalidad de la investigación, mediante preguntas específicas. (13).

- ¿Cómo se encuentra la satisfacción laboral de las personas que trabajan en la industria florícola?
- ¿Cómo se encuentran la cohesión familiar de las personas que trabajan en la industria florícola?

- ¿Cómo podemos mejorar la cohesión familiar y la satisfacción laboral en las personas trabajadoras de la industria florícola?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Delimitación de contenido:

Campo: Salud

Área: Medicina Familiar y Comunitaria.

Aspecto: Cohesión Familiar

Delimitación temporal:

Período febrero 2020 a diciembre 2021

Delimitación Espacial:

Parroquia Mulalillo, en la población que trabaja en la industria florícola Pampaflor.

Investigación realizada de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Salud Pública como son los programas en salud mental y trastornos del comportamiento, en las líneas de investigación de ciencias de la salud de la Universidad Técnica de Ambato en Promoción de salud, espacios saludables, salud sexual, medio ambiente y salud; en líneas de investigación para la atención primaria, en intervenciones en familia y comunidad, en sublínea por programa de posgrado en Salud Ocupacional.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La investigación por realizar abarca un aspecto acorde a la especialidad a alcanzar, cuenta con contribuciones de mejora a la familia, al entorno laboral y la comunidad en general, en la parroquia Mulalillo las principales fuentes de trabajo están en las industrias ubicadas en dicho sector, además están conformadas por trabajadores que pertenecen a la parroquia.

En varios casos no solo el jefe del hogar se encuentra operando en esta industria, sino también su esposa y más miembros de una misma familia, según datos obtenidos de las fichas familiares, se constituye en la principal fuente de ingresos para la mayoría de

familias del sector, además esta industria se considera una entidad nacional e internacional que exporta sus productos a todo el mundo, constituye un comercio importante no solo para la parroquia sino para la provincia y el país.(14)

El principal ente que mueve una economía lo constituyen los trabajadores, los cuales están ligados a una familia, considerada el núcleo de la sociedad, donde sus miembros se desarrollan dentro de valores, normas, reglas para que puedan ser productivos para los demás.

En todas las familias existe un miembro que cumple con el rol paternal el encargado de aportar experiencias, actitudes y situaciones necesarias para el buen funcionamiento del sistema familiar, este rol puede cumplirlo tanto el padre como la madre, entre sus principales actividades está el proveer recursos económicos por medio de su trabajo. El realizar una actividad laboral, está sujeto a diferentes condiciones que permiten la percepción de sentirse satisfecho con su trabajo, conocer esa satisfacción laboral y como llega a influir en el funcionamiento familiar es de vital importancia en el espacio donde se desarrolla la investigación.

Cohesión familiar implica dinámica entre los miembros del hogar, con características de acuerdo con el tipo de cohesión, influyendo directamente en el perfil emocional de los hijos, familias con alto grado de cohesión tienen adolescentes con autoestima alta y síntomas depresivos más bajos. (15) Abarcando al medio laboral encontramos niveles de satisfacción bajos, que podrían influir negativamente en la cohesión de las familias, situación que debe estudiarse debido al alto número de trabajadores en el sector, proponiendo acciones que mantengan una cohesión familiar adecuada.

Trabajo y familia son las dos esferas fundamentales en los cuales se desarrolla el ser humano,(16) por lo tanto se deben estudiar de una manera conjunta, el presente trabajo describirá la relación entre estas esferas y brindará pautas para mejorarlas, las que se podrán aplicar tanto en la familia como en las diferentes industrias, hay que mencionar

que la investigación es pionera, al no existir trabajos anteriores realizados en el sector que relacionen las variables de satisfacción laboral y cohesión familiar.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 General

- Demostrar la relación entre la satisfacción laboral y la cohesión familiar de los trabajadores de la industria florícola.

1.4.2 Específicos

- Determinar la satisfacción laboral en los trabajadores de la industria florícola.
- Analizar la cohesión familiar en los trabajadores de la industria florícola
- Diseñar una estrategia interinstitucional que favorezca la cohesión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria florícola.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Pocos estudios hablan sobre cohesión familiar y la relación con la satisfacción laboral, sin embargo, encontramos a la cohesión familiar relacionada con otros aspectos dentro del ámbito de salud, además inmersa en trabajos de satisfacción y funcionalidad familiar.

Entre los estudios más importantes de estos últimos tiempos, se puede citar los siguientes: Neziri, Ibrahim, Kamberi, Ibadete (2016) “Family cohesion and the efficacy of employees in the working environment”, estudio realizado en Macedonia ciudad de Tetova, con una muestra de 150 empleados de seis instituciones de la ciudad, se aplicó la escala de auto eficiencia laboral S-WSES y el test de FACES III, los hallazgos de este estudio, fueron una relación positiva estadísticamente significativa entre la escala de eficacia de los empleados en el trabajo y la cohesión familiar.(17) Los resultados del presente estudio podrían ser similares al utilizar el mismo instrumento para determinar la cohesión familiar.

Gallegos (2016) “Funcionamiento familiar y su relación con la exposición a la violencia en adolescentes mexicanos” un estudio transversal, descriptivo y correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 133 estudiantes de bachillerato con edades entre los 15 a 19 años. Como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios: La Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (FACES IV-Esp) de Rivero, Martínez- Pampliega y Olson y el Cuestionario de Exposición a la Violencia (CEV) de Orue y Calvete (18). Observaron como resultado que a mayor cohesión familiar menor violencia en el hogar y en la escuela, este estudio refleja que la familia con mayor cohesión constituye un factor protector para afrontar problemas familiares, el test es el mismo que se pretende utilizar en esta investigación, así como el resultado de encontrar mayor cohesión en familias que afrontan de mejor manera los problemas familiares.

Ledesma M. (2016) “Adicción al trabajo y satisfacción familiar en administrativos de empresas aseguradoras en la ciudad de Trujillo”, investigación realizada en Perú, corresponde al tipo descriptivo correlacional, la población estuvo constituida por un total de 92 administradores; los instrumentos empleados fueron el cuestionario de adicción al trabajo y la escala de satisfacción familiar por adjetivos (ESFA), instrumento similar al utilizado. Los resultados indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre la Adicción al Trabajo, la dimensión Incapacidad para Delegar con la Satisfacción Familiar; a la vez se evidencia una relación directa y altamente significativa ($p < 0.00$) entre las dimensiones Tendencias Compulsivas, Control, Autoabsorción y Autoevaluación de la adicción al trabajo con la Satisfacción Familiar; por otro lado se evidencia que el 40.2 % de los evaluados presentan un nivel alto de adicción al trabajo y 25 % de los evaluados tienen una baja satisfacción familiar(19). Las variables en este estudio no presentan relación con la satisfacción familiar, sin embargo, actitudes en el trabajador podrían influir negativamente en la familia, esperamos que los resultados en esta investigación sean contrarios y exista relación positiva entre la cohesión que forma parte de la satisfacción familiar y las diferentes dimensiones de satisfacción laboral.

Carrión J. (2018) “Afectación de la Turnicidad en la Dinámica Familiar: DINAPEN, Ibarra” realizado en Ecuador – Ibarra, un estudio descriptivo, no experimental, exploratorio, se desarrolló con un total de 30 miembros policiales en servicio activo, se les aplicó la Escala de Locus de control sobre trabajos en turnos y el Apgar Familiar, los hallazgos demostraron una afectación negativa en los hogares y comunidades en las personas que realizaban turnos, por otro lado, la funcionalidad en las familias estuvo normal en más de la mitad de los servidores policiales(20). El trabajo por turnos es una característica para tomar en cuenta al medir la satisfacción laboral, por influir en las relaciones de todos los individuos bajo un mismo techo, dependiendo de la carga horaria adecuada esperamos encontrar una adecuada dinámica familiar en todas sus dimensiones.

El estudio realizado en Ecuador por Ortega D. 2015, analiza la relación entre la satisfacción laboral y el estresor trabajo-familia de una muestra de 445 docentes de Educación General Básica, Bachillerato y Universidad de la ciudad de Guayaquil. Un

estudio cuantitativo, descriptivo que tiene similitud con el presente trabajo, además utiliza variables como la satisfacción laboral analizado en los participantes con otro tipo de instrumento similar al utilizado. Al aplicar el cuestionario Occupational Stress Indicator demostró que no existe correlación entre la satisfacción laboral y el conflicto trabajo-familia, lo cual aporta con resultados distintos a los esperados. El tipo de población influiría en los resultados esperados, el estudio que se realizará es en población rural, el estudio descrito tiene mayoritariamente población urbana, sería interesante comparar los resultados entre ambos.

En la Universidad Técnica de Ambato en relación con la satisfacción laboral y su relación con la cohesión familiar no se han encontrado estudios realizados, sin embargo, podemos encontrar bibliografía referente al tema propuesto, como el realizado por Guevara (2015) “Las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato”. Con un enfoque cualitativo y observacional, ayudado por una encuesta referente al tema, un instrumento diferente al del estudio, utilizaron además el Chi cuadrado como herramienta de verificación de hipótesis, misma que será utilizada en la investigación, las conclusiones estarían acorde a lo esperado ya que las relaciones intrafamiliares afectan el rendimiento de los trabajadores, además recomienda actividades para realizar con las familias algo similar a la propuesta que se planteará en el trabajo investigativo.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El enfoque de la investigación es el paradigma crítico propositivo, el cual se enfoca en el ser humano dejando de lado el materialismo(21), está relacionado directamente con el entorno, es decir con las personas que se encuentran trabajando en industrias en la parroquia de Mulalillo.

La finalidad de esta investigación es conocer con claridad la influencia que tiene sobre la familia la satisfacción laboral de las personas, además de mejorar la salud familiar a través de la participación de los diferentes actores sociales, sobre todo las instituciones privadas

y del estado presentes en la comunidad, y crear un ambiente en el que el desarrollo familiar vaya de la mano con lo laboral.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Esta investigación está amparada en el siguiente marco legal.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) se consideró lo siguiente: en el Capítulo II referente a los derechos del Buen Vivir, Sección Quinta de Educación, se establece:

Art. 21 “Derecho a conocer a los progenitores y mantener relaciones, los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a conocer a su padre y madre, a ser cuidados por ello y a mantener relaciones afectivas permanentes, personales y regulares con ambos progenitores y demás parientes, especialmente cuando se encuentran separados por cualquier circunstancia, salvo que la convivencia o relación afecten a sus derechos y garantías. No se les privará de este derecho por Salud”.(22)

En el libro Segundo, Título I de las disposiciones generales se consideraron los siguientes artículos:

Art. 96 “Naturaleza de relaciones familiares, la familia es un núcleo básico de la formación social y el medio natural y necesario para el desarrollo integral de sus miembros, principalmente los niños, niñas y adolescentes. Recibe el apoyo y protección del estado a efecto de que cada uno de sus integrantes pueda ejercer plenamente sus derechos y asumir deberes y responsabilidad. Sus relaciones jurídicas internas de carácter no patrimonial por personalísimas y, por lo mismo, irrenunciable, intransferible. Salvo los casos expresamente previstos por la ley, son también imprescriptibles”.(22)

Art. 100 “Corresponsabilidad Parental, el padre la madre tiene igualdad responsabilidad en la dirección y mantenimiento del hogar, en el cuidado, crianza, educación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijos e hijas comunes”.(22)

Art.101 “Derechos y deberes recíprocos de la relación parental los progenitores y sus hijos se deben mutuamente afecto, solidaridad, socorro, respeto y las consideraciones necesarias para que cada uno pueda realizar los derechos y atributos inherentes a su condición de persona y cumplir sus respectivas funciones y responsabilidades en el seno familiar y la sociedad”.(22)

La Familia

Artículo 48. “Unión de hecho. El Estado reconoce la unión de hecho y la ley preceptuará todo lo relativo a la misma.”(22)

Artículo 49.- “Matrimonio. El matrimonio podrá ser autorizado por los alcaldes, concejales, notarios en ejercicio y ministros de culto facultados por la autoridad administrativa correspondiente.”(22)

Obligaciones legales de la familia

Artículo 47. – “Protección a la familia. El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia.

Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decir libremente el número y espaciamiento de sus hijos”.(22)

Art. 32.- “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

“El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de

equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.”(22)

Sección cuarta

De la Salud.

Art. 42.- “El Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia”.
(22)

Art. 43.- “Los programas y acciones de salud pública serán gratuitos para todos. Los servicios públicos de atención médica lo serán para las personas que los necesiten. Por ningún motivo se negará la atención de emergencia en los establecimientos públicos o privados”.

“El Estado promoverá la cultura por la salud y la vida, con énfasis en la educación alimentaria y nutricional de madres y niños, y en la salud sexual y reproductiva, mediante la participación de la sociedad y la colaboración de los medios de comunicación social.”(22)

“Adoptará programas tendientes a eliminar el alcoholismo y otras toxicomanías”.

Art. 46.- “El financiamiento de las entidades públicas del sistema nacional de salud provendrá de aportes obligatorios, suficientes y oportunos del Presupuesto General del Estado, de personas que ocupen sus servicios y que tengan capacidad de contribución económica y de otras fuentes que señale la ley”.

“La asignación fiscal para salud pública se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que aumenten los ingresos corrientes totales del presupuesto del gobierno central. No habrá reducciones presupuestarias en esta materia”.(22)

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 584

Art. 18.- “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar”(23).

Resolución 957. Del servicio de Salud en el Trabajo

En los artículos 3, 4 y 5 los países miembros se comprometen a establecer servicios de salud en el lugar de trabajo, el carácter preventivo será fundamental, y gozará de un servicio multidisciplinario. Uno de los objetivos será “Establecer un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social del trabajador”(24).

Resolución c.d. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

Capítulo VI. De las obligaciones del Médico y Personal Paramédico

Art. 15.- “Es obligación del médico y su personal mantener constante y oportuna correlación de trabajo con los otros servicios de la empresa y con las entidades y autoridades que tienen relación con la salud pública”.

Art. 17.- “El personal del Servicio Médico deberá guardar el secreto profesional, tanto en lo médico como en lo técnico respecto a datos que pudieran llegar a su conocimiento en razón de sus actividades y funciones”.

Código Laboral

Código de Trabajo Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

“Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”:

“Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y

reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”;

“Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código”;

“Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana”.

“Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos”.

“Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus 18 familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros”.(25)

Código de Trabajo Art. 47. De la jornada máxima. – “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.”. “El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.”(25)

Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas

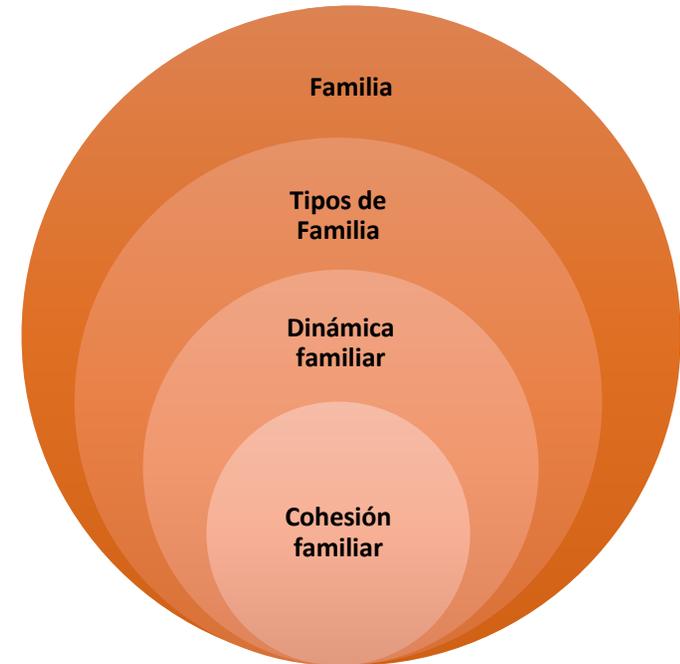
Art. 1.- “El Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo”(26).

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

V.I.: Satisfacción laboral



V.D.: Cohesión familiar



2.4.1 Fundamentación teórica

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

Clima Laboral

El clima laboral describe las condiciones circundantes en las que opera un empleado, intervienen diferentes condiciones como físicas, temperatura, equipos, material, etc., también interviene el factor humano como su esfera psicosocial(27). Werther y Davis (1989) describen que el clima laboral es percibido por los trabajadores de manera directa o indirecta, pudiendo influenciar en el rendimiento laboral (28). Es decir, si los trabajadores en las industrias florícolas que representan el motivo de estudio tienen un clima laboral malo no podrían realizar un trabajo adecuado, que provocaría una insatisfacción laboral, y baja producción además de conflictos internos que podrían ser llevados a cada hogar de los empleados.

En cualquier empresa o industria el clima laboral nos ayuda a comprender la situación interna, del cómo se trabaja, explica las razones que tienen los diferentes grupos en su actuar, sus rutinas, la forma que interactúan con los demás y la manera que se desenvuelven con diferentes reglas o normas impuestas por la dirección de la empresa.(29)

Satisfacción Laboral

Diferentes autores han tratado de definir la satisfacción laboral, encontramos diferentes conceptos desde múltiples puntos de vista, entre los más importantes tenemos:

La satisfacción laboral es definida por Hoppock como cualquier combinación de factores psicológicos, fisiológicos y circunstancias ambientales que permitan al trabajador estar satisfecho con su trabajo. De acuerdo con esto la satisfacción laboral está bajo la influencia de factores externos e internos equilibrados, aumentando un sentimiento de satisfacción con el trabajo realizado, por otro lado el término satisfacción laboral según Armstrong, se refiere a la actitud y sentimiento que las personas tienen respecto a su trabajo, actitudes positivas y favorables representan satisfacción laboral, actitudes negativas y desfavorables representan insatisfacción laboral(30).

De manera general la satisfacción laboral es la actitud general de una persona hacia su empleo. En los distintos trabajos intervienen múltiples factores que llevan a la persona sentirse satisfecha o insatisfecha, entre estos tenemos la interacción con los compañeros, las reglas impuestas por dirección, la remuneración, las horas de trabajo, en fin, una variedad compleja que tiene importancia en la satisfacción.

Factores de satisfacción laboral

La satisfacción laboral está relacionada con la psicología de un empleado. Un empleado contento en un trabajo siempre está motivado para contribuir más. Por otro lado, un empleado insatisfecho es letárgico, comete errores y se convierte en una carga para la empresa.

Los elementos y factores que contribuyen a la satisfacción laboral son:

Compensación y condiciones de trabajo: uno de los más importantes factores de la satisfacción laboral es la compensación y los beneficios otorgados a un empleado. Un empleado con un buen salario, incentivos, bonos, opciones de atención médica, etc., está feliz con su trabajo en comparación con alguien que no tiene las mismas compensaciones. Un ambiente de trabajo saludable también agrega valor a un empleado.(31)

Equilibrio trabajo-vida: cada individuo quiere tener un buen lugar de trabajo que les permita pasar tiempo con su familia y amigos. La satisfacción laboral de los empleados a menudo se debe a una buena política de equilibrio de la vida laboral, que garantiza que un empleado pase tiempo de calidad con su familia y haga su trabajo. Esto mejora la calidad de vida laboral del empleado.(31)

Respeto y reconocimiento: cualquier individuo aprecia el ser respetado en su lugar de trabajo, se mantiene motivado al ser reconocido por sus compañeros. Además, si son premiados por su arduo trabajo, esto motiva aún más a los empleados. Por lo tanto, el reconocimiento es uno de los factores de satisfacción laboral.(31)

Seguridad laboral: la confianza de un empleado aumenta cuando siente que la empresa donde trabaja no va a prescindir de su labor, convirtiéndose en una de las principales razones de satisfacción laboral en los empleados(31).

Desafíos: las actividades de trabajo monótonas pueden llevar a empleados insatisfechos. Se puede evitar realizando actividades como: la rotación laboral, el enriquecimiento laboral, etc. también pueden ayudar en la satisfacción laboral de los empleados.(31)

Crecimiento profesional: el crecimiento profesional está inmerso en cada empleado, una empresa que prepara a sus empleados, y les cambia a nuevos puestos, mejora su satisfacción laboral(32).

Teorías de satisfacción laboral.

Importantes teorías ayudan a explicar y evaluar la satisfacción laboral de un empleado en su lugar de trabajo; entre ellas podemos mencionar las siguientes:

Jerarquía de las necesidades Maslow

La pirámide de Maslow estudia la motivación y las necesidades del ser humano, conocida como el estudio de la motivación humana, una de las primeras teorías relacionadas al estudio de los factores contribuyentes de la satisfacción laboral. Son cinco niveles de necesidades que el ser humano debe satisfacer de manera escalonada, primero las esenciales y luego las complejas, los niveles están distribuidos por necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia / amor, estima y autorrealización(31).

La jerarquía de necesidades de Maslow se desarrolló para explicar la motivación humana en general. Se ha utilizado en el ámbito laboral en el entorno de empresas o industrias con un número elevado de trabajadores para explicar la satisfacción laboral. En el ámbito laboral el seguro médico y el sueldo adecuado, compensan gran parte de las necesidades fisiológicas básicas de los trabajadores, aumentando en gran medida su satisfacción(33). Las necesidades de seguridad pueden con estructuras y políticas adecuadas de la empresa permiten un empleo duradero y entornos físicos seguros para el trabajador. Estas

necesidades satisfechas logran un desempeño mejor al conseguir una pertinencia en el empleado en su trabajo, por otro lado, genera más relaciones positivas entre sus colegas y superiores.

El paso final es donde el empleado busca autorrealizarse; la necesidad de crecer y desarrollarse

profesionalmente de cada trabajador, contribuye el mejoramiento en su satisfacción laboral. Aunque podría verse como algo separado, las progresiones de un paso al siguiente favorecen al proceso de autorrealización. Las organizaciones que buscan mejorar la satisfacción laboral de los empleados deben intentar satisfacer las necesidades básicas de los empleados antes de avanzar a las necesidades de orden superior.

Teoría del motivador-higiene de Herzberg

La teoría de la motivación-higiene de Herzberg sugiere que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son dos extremos opuestos del mismo continuo, sino que son dos conceptos separados y, a veces, incluso no relacionados. Deben cumplirse factores 'motivadores' como el pago y los beneficios, el reconocimiento y el logro para que un empleado esté satisfecho con el trabajo. Por otro lado, los factores de "higiene" están asociados con la insatisfacción laboral.

Debido a que tanto la higiene como los factores de motivación se consideran independientes, es posible que los empleados no estén satisfechos ni insatisfechos. Los factores "higiene" bajos o no cumplidos se asocian a un empleado insatisfecho, mientras que si se encuentran altos encontramos un estado neutro o que no está insatisfecho, sin comprobar una satisfacción en el empleado. Que un empleado esté satisfecho o no depende de los factores motivadores, además, se cree que cuando se cumplen los motivadores, el empleado podría estar satisfecho. Esta separación puede ayudar a dar cuenta de la complejidad de los sentimientos de un empleado, ya que pueden sentirse satisfechos e insatisfechos al mismo tiempo; o ni satisfecho ni insatisfecho(31).

Variable Dependiente: Cohesión Familiar

Familia

La OMS (Organización Mundial de la Salud) define a la familia como un conjunto de personas emparentadas por lazos de consanguinidad, considerando también la adopción y el matrimonio; sin embargo, considera las diferencias culturales y sociales a nivel mundial, donde debe tener una diferente interpretación. La iglesia, representado por el Papa Francisco, expresa de la familia la importancia de los sentimientos y el amor, expresando que mientras exista amor, respeto, comunión, la familia saldrá adelante sobrepasando los embates mundanos(34). Un concepto dado por el Manual de Intervención Familiar donde considera a la familia como un grupo de convivencia con vínculos de consanguinidad, parentesco y afecto, que se desarrollarán en las condiciones de un medio social(35).

La familia en la atención primaria y en el modelo de atención en nuestro país corresponde a la parte fundamental del desarrollo saludable de la población, el médico familiar es el pilar fundamental para que se haga realidad, es necesario abordar las relaciones internas de sus miembros y a su vez la relación de la familia con la comunidad, contemplar el desarrollo biológico y psicosocial de la familia en conjunto y de sus integrantes.(36)

La atención familiar corresponde a un manejo integral que comienza conociendo las determinantes de salud de la familia, identificando los riesgos y factores protectores del espacio en el cuál se desarrollan sus miembros. El primer paso para mantener una familia saludable incluye promover el autocuidado, brindar apoyo, seguimiento, educación y atención integral es el objetivo del primer nivel de salud, dado el caso también se encarga de articular atención por medio de instituciones ajenas al ministerio de salud pública (37).

Funciones de las familias

Junto con la humanidad apareció la familia y desaparecerá cuando no exista ningún ser humano, se ha tratado de suplir el papel de la familia en la sociedad pero hasta ahora no se ha logrado, han sido experiencias parciales y transitorias.(35).

Las funciones de una familia dentro de la sociedad son innatas con la humanidad, van de la mano con el desarrollo humano, son funciones universales y se aplican a familias en cualquier parte del mundo(35), entre ellas tenemos:

Función Reproductora. – con esta función perpetuamos la humanidad y por ende la sociedad, mediante la reproducción de parejas biológicamente compatibles, iniciando con la concepción y el cuidado de los hijos.(35)

Función Protectora. - cuando nacen los nuevos miembros de la familia, son cuidados y protegidos por sus padres y todos los integrantes de una misma familia, de esta manera existe un crecimiento social y biológico dentro de una sociedad. Los hijos logran un desenvolvimiento seguro y pueden lograr su independencia para formar nuevas familias. (35)

Función Afectiva. – la familia además de brindar cuidado, satisfacer necesidades biológicas (alimento, salud, reproducción, etc.) de sus integrantes, también satisface las necesidades emocionales importantes para mantener buenas relaciones al interior de la familia. (35)

Función Socializadora. – los seres humanos somos sociales desde el comienzo de los tiempos, es una necesidad innata el relacionarnos con los demás, el crecimiento de la civilización no podría darse si no hay sociabilización entre las personas, y la familia constituye el primer núcleo social, donde se imparte valores costumbres y conductas para el desenvolvimiento adecuado de hombres y mujeres. La familia se presenta como un sistema micro social donde se puede asimilar de alguna forma las relaciones fuera de la familia en una sociedad más grande, pudiendo la familia comenzar un cambio social en comunidades y sociedades para cambiar el rumbo de toda una civilización.(35)

Estas son las funciones básicas y universales que cumple la familia en respuesta a los requerimientos de la sociedad. Al mismo tiempo, la familia cumple tareas internas en respuesta a su propia dinámica de desarrollo. Entre ellas tenemos:

- Comunicación

- Afectividad
- Apoyo
- Adaptabilidad
- Autonomía
- Reglas y normas

Todo lo mencionado nos ayuda a establecer una dinámica familiar funcional dentro de la cual cada miembro con su conducta y valores aprendidos en el núcleo familiar cumple con diferentes funciones y roles.

Roles al interior de la familia

Se define como rol dentro de una familia a las expectativas y normas de un integrante dentro de la posición que ocupa, (38) los roles de cada persona pueden variar según el entorno, así una mujer adulta puede tener el rol de madre, esposa, hija, y fuera del hogar podrá tener roles laborales, religiosos, sociales etc., dentro de una familia funcional los roles pueden ser ejecutados dependiendo del avance del ciclo familiar, pueden superponerse, pero no pueden dejar de cumplir roles importantes por hacer otro. (35) Por esta razón los roles en cada familia deben ser tomados en cuenta para la valoración integral de la familia.

La posición de cada miembro define su rol, los demás integrantes respetan ese rol y le dan su importancia adecuada, de esta manera se constituye una familia funcional(35). Como ejemplo vemos que el rol de padre se cumple por la existencia de los hijos, el de esposo por la mujer, estos roles van marcados por la interacción de los demás roles, y un conjunto de reglas y normas determinadas por la familia y la sociedad. (35) A lo largo del tiempo vemos que los roles no han tenido la misma importancia, existe inequidad en los roles de género, aunque en estos días se trata de buscar una igualdad a través de educación y ayudados de leyes.

Para que una familia funcione adecuadamente es importante que cada miembro desempeñe su rol establecido, un hijo no podría suplir el rol del padre ya sea por ausencia

o debido a enfermedad, casos como este encontramos en familias disfuncionales donde las diferentes dimensiones están afectadas.(38)

Armas N. en su libro “Las Familias por dentro” (2007) define los siguientes roles dentro de una familia:

Rol de esposos. – se establece cuando un hombre y una mujer adultos unen sus vidas para seguir adelante su ciclo dentro de la sociedad, basados en sentimientos de amor forman una pareja y más tarde formar una familia. Dentro de este nuevo núcleo familiar se desarrolla un pequeño espacio donde con amor y cariño se forma un compañerismo que va a mejorar su relación; como esposos la intimidad de cada miembro debe ser respetada al igual que el espacio propio dentro del hogar, la armonía se logra mediante un proceso constante y sincrónico de los dos, respetando la opinión, exaltando las virtudes y tolerando los defectos, la pareja une sus esfuerzos para alcanzar metas juntos y llegar con el mismo esfuerzo.(35)

El rol de esposos es permanente y busca conseguir dos logros:

Complementariedad: es el hecho de que cada esposo cede parte de su individualidad para complementarse con el otro y juntos construir un logro.

Acomodación mutua: cuando los esposos logran entenderse y aceptarse plenamente y resaltan las virtudes de ambos, dejando a un lado los defectos.

Rol parental. – comienza el mismo momento que la pareja debuta como padre o madre con el nacimiento del primer hijo y se mantiene en adelante. Es susceptible a cambios debido al crecimiento de los hijos, dejan el hogar y se casan. Cuando los hijos son niños las funciones de los padres se centran en protección y guía, los padres funcionan como el ideal de los hijos, lo que ellos quieren ser en el futuro, esta guía tiene reglas y normas impartidas de la mejor manera por los padres. Con hijos adolescentes se busca negociación de reglas al interior del núcleo familiar, junto con ambos padres para evitar divisiones de autoridad.(35)

En la actualidad el rol paternal no es fácil, existen factores que influyen e intervienen en la relación padres e hijos, uno muy importante constituye la educación dentro y fuera del núcleo familiar. Muchos hogares presentan padres que trabajan fuera de casa, hay separaciones, divorcios, falta de apoyo familiar y social, y muchas otras situaciones que no permiten ejercer una parentalidad adecuada. (39)

Diana Baumrind, propone que los padres de la actualidad deben ser “autoritativos” un término que representa el equilibrio entre padres autoritarios y permisivos(35), ellos crearán familias con principios democráticos, con total equilibrio entre opuestos como, la firmeza y cordialidad, las reglas serán flexibles, donde sus hijos desarrollaran actitudes sociales competentes.

El funcionamiento familiar adecuado tiene importancia en las reglas y normas establecidas, que deben ser aceptadas por todos los miembros, respetando el rol jerárquico que tienen los padres. Si los padres no tienen un buen trato con los hijos o su comportamiento es demasiado permisivo con los hijos, se pierde el control familiar, y a futuro tendremos hijos con malas costumbres, hábitos y valores. (35) Con relación a las reglas familiares, a medida que los hijos van ganando identidad y autonomía, las reglas se irán negociando y reacomodando a través de una comunicación nutridora.

Rol de hermanos. – se desarrolla al igual que el rol de los padres, estos hacen que la convivencia entre hermanos se desarrolle adecuadamente, con los hermanos comienza la socialización con las demás personas, además conocemos la manera adecuada de interactuar dentro de un marco de educación y valores. Con los hermanos se juega, se imita, son amigos, confidentes, se coopera para alcanzar un objetivo común, se comparte, se negocia, se aprende a tener otro punto de vista para resolver un problema. Constituye un entrenamiento para vivir en sociedad.

El rol parental tiene gran importancia entre los hermanos, se encarga de dividir tareas y poner reglas en la convivencia, además de brindar el afecto y cariño por igual, brindar

protección y pautas para la interacción conjunta en la sociedad. El papel que desempeñen los miembros de la familia en sus roles determina la dinámica familiar.

Dinámica familiar

Son todas las relaciones o aspectos dentro de la familia, que permiten a sus miembros interactuar entre sí y con la sociedad, a través de procesos como la comunicación, normas, reglas, roles, en donde intercambian sentimientos, emociones, actitudes y permiten afrontar problemas que afecten individual y colectivamente.(40)

Según Franco (2004, citado en Andrea 2017) la dinámica familiar se subdivide en interna, la relacionada con el contexto familiar y todas las interacciones dentro de ella, y la externa relacionada con el entorno que tiene la familia con la sociedad o el entorno externo.(41)

Esta dinámica familiar se define mediante tres variables según Olson, Russel y Sprenkle (1979 citado en Ospina 2017)), las cuales son: la cohesión, la comunicación familiar y la adaptabilidad. (40). Estas variables sufren cambios de acuerdo con cada familia, son pilares fundamentales, para permitir una dinámica familiar adecuada están:

- Límites claros: para demarcar la familia con el sistema social, de igual manera dentro de familia se delimitará límites para cada miembro o subsistema familiar.
- Comunicación: asertiva y autoritativa.
- Reglas: flexibles y negociadas que involucren a todos los miembros en ellas, además que tengan coherencia para disfrutar de una saludable convivencia.
- Roles y jerarquías: que permitan la realización individual y encargarse del bienestar familiar, permitiendo una adecuada dinámica familiar.
- Fines u objetivos comunes de la familia.
- Autoestima familiar y de sus miembros.(35)

La familia en todas sus etapas va evolucionando a medida que adquieren experiencia en sus cambios de ciclo o etapa, estos pilares permiten que la dinámica se mantenga, además de convertirse en factores protectores para afrontar crisis a lo largo de su evolución.(35)

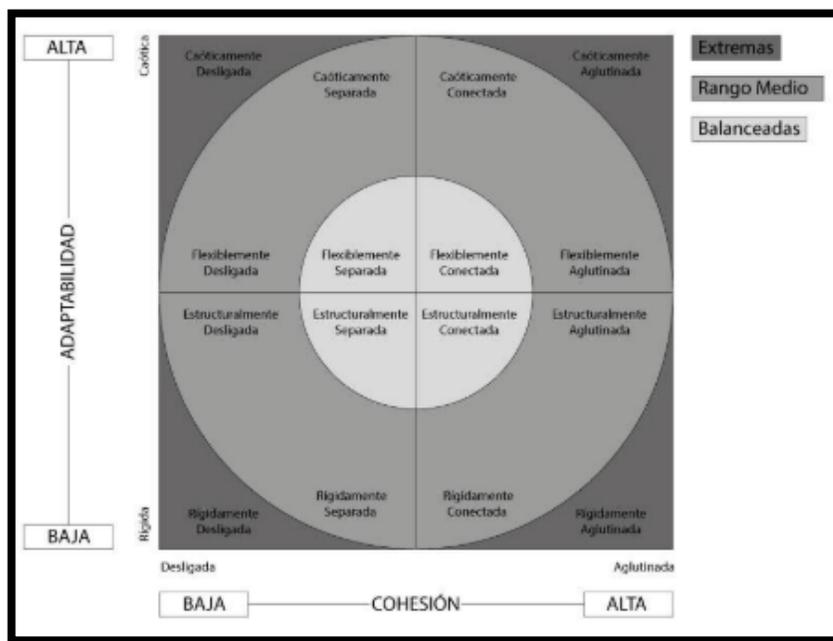
Funcionamiento familiar según modelo circunplejo de Olson

Fue desarrollado entre los años 1979 a 1989 por el Dr. Davis H. Olson y sus colegas Russell y Sprenkleen, involucrando la investigación teórica y práctica para evaluar el funcionamiento familiar, lo hicieron a través de la escala de FACES III, la cual mide 2 parámetros:

Adaptabilidad y Cohesión, además de forma anexa la variable de comunicación, permitiendo concluir que entre más adaptada y cohesiva es una familia mayor será su capacidad de comunicación.(42)

La escala permite observar el funcionamiento familiar de real e ideal de una persona, categorizando a la familia en 16 tipos específicos, de esta manera brinda pautas para la intervención familiar.(42)

Gráfico 1. Tipos de familia según el modelo circunplejo de Olson



Fuente: Teoría según Olson, en (Siguenza, 2015)

Cohesión familiar

Según Olson, Russell y Sprenkle (1983) definen la cohesión familiar como “el lazo emocional que tiene los miembros de la familia entre sí”, la dividen en cuatro categorías según el nivel encontrado en cada familia: desapego: nivel muy bajo, separación: nivel

bajo a moderado, conexión: nivel moderado a alto, apego excesivo: nivel muy alto. Cuando el nivel de cohesión es de predominio alto, en los miembros de la familia se produce un apego excesivo, si existe predominio bajo se produce un desapego o expulsión de algún miembro de la familia.(7)

Como concepto general se define como el vínculo emocional que existe entre los miembros de la familia, y capacidad de autonomía de cada uno de ellos.(43). Incluye además aspectos importantes como: la cercanía, compromiso familiar, individualismo, tiempo compartido, proximidad y satisfacción de las relaciones en el núcleo familiar que según González, Núñez y Álvarez (2003), Nares (2009), Mora (2000) y Hernández (1997) hacen referencia a la fuerza de los lazos familiares y se reflejan en las conductas tomadas frente a diversas circunstancias estresantes. Según el grado de cohesión podemos observar en sus puntos extremos una desintegración familiar o una destrucción del espacio para el desarrollo individual.(40)

Tipos de familias según la cohesión familiar

Según Olson (2000), existen cuatro tipos de familia.

Desvinculadas: en este tipo de familias encontramos autonomía individual, poca unión familiar, límites rígidos y tiempo individual predominante, en esta familia predomina las decisiones individuales. Los miembros de esta familia no respetan las normas y valores haciendo cada uno lo que desee.

Separadas: son familias donde sus miembros presentan independencia, pasan tiempo con sus amigos igual que con su familia, poseen límites generacionales claros, las actividades recreacionales con su familia son infrecuentes, existe el predominio de decisiones individuales.

Conectadas: existe moderada dependencia familiar, sus miembros tienen claros límites generacionales, comparten más tiempo con su familia, sin embargo mantienen amistades

y tiempo individual, una característica importante es la forma de tomar decisiones en familia (40).

Amalgamadas o aglutinadas: los miembros de esta familia presentan un apego exagerado a la familia, hasta el punto de contemplar sus opiniones en su vida personal, demuestran exigencia por lealtad de sus miembros, los límites son borrosos, el tiempo predominante es en familia, agregando los amigos al hogar (40).

Las familias que se encuentran en los extremos corresponden a las desligadas y amalgamadas, y son consideradas problemáticas, caóticas y desbalanceadas, mientras que las familias ubicadas en el intermedio, conectadas y separadas constituyen facilitadoras(40).

Una familia puede presentar varios niveles de cohesión familiar dependiendo de las circunstancias y el ciclo vital familiar, la interpretación de positiva o negativa dependerá de sus miembros y el cambio que le pueda dar dependiendo del rol a interpretar(40). Como ejemplo tenemos el nivel de conectados cuando existe la presencia de hijos pequeños tiene más beneficio, mientras que un nivel separado conviene cuando existen hijos adolescentes. Los límites sirven dentro del contexto familiar una individualización de los miembros, pone barreras para el desarrollo diferencial sin perder la identidad familiar(40).

Satisfacción laboral y Cohesión familiar

La relación entre la esfera laboral y familiar forma parte de la salud integral de la persona que busca la manera de equilibrar adecuadamente el tiempo y los recursos emocionales y físicos con su familia. Reconocer por una parte la satisfacción laboral de los trabajadores y buscar mejorarla, indirectamente mejora el ámbito familiar logrando un hogar funcional.(44)

La familia de un trabajador se constituye como factor protector tanto para el ámbito laboral como para el familiar, según Díaz (2014) la mujer tiene apoyo de su pareja y de la familia

en el trabajo y en el hogar, las tareas cotidianas que en el hogar no las realiza pueden ser superadas por su rol de madre y esposa, cuando deja su rol en el trabajo(44).

La relación trabajo familia no necesariamente debe ser conflictiva, al contrario, puede tener efectos positivos, el trabajo puede beneficiar a la familia y este al trabajo.(12) se postula que a mayor equilibrio trabajo-familia, existirá mayor autoeficacia parental, esto quiere decir que cuando los jefes de hogar se sienten autoeficaces, también lo serán en los trabajos y en el hogar(44), mejorando el nivel de cohesión familiar, para afrontar de mejor manera los posibles conflictos familiares.

2.5 HIPÓTESIS

La satisfacción laboral se relaciona con la cohesión familiar de los trabajadores de la industria florícola

2.6 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES

- **Variable Independiente:** Satisfacción laboral
- **Variable Dependiente:** Cohesión familiar

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE

Se trata de una investigación cuantitativa, según Hernández Sampiere debido a la interpretación de datos obtenidos mediante instrumentos que dan un valor para cada respuesta por parte de los encuestados.(45)

3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se ha empleado algunas modalidades de investigación como:

- **Investigación documental bibliográfica.** – nos permitió realizar una búsqueda de fundamentos teóricos, utilizando bibliografía general y especializada sobre el tema de satisfacción laboral y funcionalidad familiar, así también páginas de Internet relacionadas al tema, obteniendo la base para desarrollar el trabajo(46).
- **Investigación de campo.** – realizada en el sitio del problema en la parroquia Mulalillo, donde se encuentran los trabajadores de la industria florícola, permitiendo evaluar críticamente los datos obtenidos(47).
- **Investigación Social.** – las variables estudiadas forman parte la interacción social, el trabajo y la familia, estudiarlas de manera crítica permitirá encontrar su relación en la sociedad comunitaria del sector.

La investigación realizada fue enfocada desde el punto vista de intervención social, en la cual vamos a intervenir en la familia de una forma interinstitucional, encontrando de manera conjunta soluciones para mantener o mejorar la relación trabajo familia.

3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se trata de una investigación descriptiva transversal, que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos,

objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y correlacional que asocian variables para un grupo o población(45).

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Hernández no siempre se necesita una muestra(47), en este caso incluye todos los trabajadores de la industria florícola de Mulalillo (Pampaflor). En consecuencia, la población y la muestra será lo mismo.

Estuvo conformado por los trabajadores del área operativa de la industria florícola del sector (Pampaflor), que cumplieron con los criterios de inclusión y firmaron el consentimiento, obteniendo 81 participantes.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS

Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con la funcionalidad familiar de trabajadores de la industria florícola.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
SATISFACCIÓN LABORAL	Son los sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo.	Trabajo en general	Me satisface lo que hago (1)	1 (Muy insatisfecho)
		Ambiente físico	Estoy satisfecho con el lugar donde trabajo (6,7,8,9,10)	2 (Bastante insatisfecho)
		Oportunidades de desarrollo	Tengo oportunidad de crecer profesionalmente (11,12)	3 (Algo insatisfecho)
		Remuneración	Mi sueldo va acorde a mi puesto de trabajo (16)	4 (Indiferente)
		Comunicación	existe buena comunicación con los compañeros de trabajo (32,33)	5 (Algo satisfecho)
		Relación subordinado-supervisor	La forma de dirigir por parte de mi jefe es la adecuada (28,29,30)	6 (Bastante satisfecho) 7 (Muy Satisfecho)
COHESIÓN FAMILIAR	Vínculo emocional que existe entre los miembros de la familia, y la capacidad de tomar conductas para afrontar circunstancias estresantes y resolver crisis familiares.	Desvinculadas	Ausencia de unión afectiva entre los miembros de la familia (10 a 34 puntos)	1 3
		Separada	Moderada unión afectiva entre los miembros de la familia, cercanía emocional extrema (35 a 40 puntos).	5 7 9
		Conectada	Hay cercanía emocional y los límites entre los subsistemas son claro. (41 a 45 puntos).	11 13 15
		Amalgamada	Se expresa la dependencia afectiva, se dan coaliciones parentofiliales y hay falta de límites generacionales. (46 a 50 puntos).	17 19

3.6 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1 Técnica e instrumentos de recolección de datos:

Se utilizó una ficha demográfica con datos útiles para la investigación además de instrumentos validados y utilizados en investigaciones anteriores, el test de funcionamiento familiar (FACES III) y de Satisfacción Laboral s20/23 que describiremos a continuación...

Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III

El test FACES de Olson, Portner y Lavee, corresponde a la tercera versión, la cual ha sido utilizada y adaptada en investigaciones anteriores(48), consta de 20 preguntas con respuestas en escala tipo Likert, las preguntas impares evalúan Cohesión (pertenencia y autonomía) y las preguntas pares evalúan Adaptación (reglas y flexibilidad)(35). La sumatoria de las preguntas representan los diferentes tipos de familias; según cohesión las impares y adaptabilidad las pares.

Por su Cohesión (Preguntas impares):

- Familias desvinculadas: 10 a 34 puntos.
- Familias separadas: 35 a 40 puntos.
- Familias conectadas: 41 a 45 puntos.
- Familias amalgamadas: 46 a 50 puntos.

Por su Adaptabilidad (Preguntas pares):

- Familias rígidas: 10 a 19 puntos.
- Familias estructuradas: 20 a 24 puntos.
- Familias flexibles: 25 a 28 puntos.
- Familias caóticas: 29 a 50 puntos.

Satisfacción Laboral s20/23

El cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró, consta de la formulación directa de preguntas acerca del grado de satisfacción o insatisfacción de los sujetos. Consta de dimensiones como: a) satisfacción con la supervisión, b) satisfacción con el ambiente físico de trabajo,

c) satisfacción con las prestaciones recibidas, d) satisfacción intrínseca y e) satisfacción con la participación(49).

El cuestionario evalúa la satisfacción laboral en escala de Likert de 1-7, distribuidos de la siguiente manera: 1 = Muy Insatisfecho, 2 = Bastante Insatisfecho, 3 = Algo Insatisfecho, 4 = Indiferente, 5 = Algo Satisfecho, 6 = Bastante Satisfecho, 7 = Muy Satisfecho.

3.6.2 Validación.

Escala de cohesión y adaptabilidad familiar FACES III

La fiabilidad promedio de FACES III (versión anglosajona) es de 0,80 y el índice alfa de Cronbach (versión española) es de 0,70, aplicable con facilidad en el nivel primario de atención, ha sido utilizado en investigaciones en nuestro país(50), además en tesis realizadas en la Universidad Técnica de Ambato(7), y en población de zona rural de iguales características donde se realizó la investigación.

Satisfacción laboral s20/23

Fue realizado por Meliá y Peiró en 1989 consta de 23 ítems, ha sido utilizado y validado en múltiples empresas, la más cercana y actual encontramos en Chile en 2016 con una fiabilidad global del 0,922.(49) además ha sido utilizado en tesis realizadas en la Universidad Técnica de Ambato.

La información fue recogida en el 2021 durante 6 meses (mayo – octubre) cumpliendo ordenadamente las siguientes fases:

Fase 1: Firma del consentimiento informando y explicación sobre los test que se aplicaron.

Fase 2: Aplicación del cuestionario de Satisfacción Laboral

Fase 3: Aplicación del Test de FACES III.

Fase 4: Revisión y sumatoria de resultados e interpretación.

3.7 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Para la realización de esta investigación se tomará en cuenta a las personas que cumplan con los siguientes criterios:

- Genero indistinto.
- Mayores de edad.
- Trabajadores en área operativa.
- Trabajadores que no pertenezcan a familias con diagnósticos de disfuncionalidad anteriores.
- Que firmen consentimiento informado.

3.8 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Se van a excluir a los pacientes:

- Que pertenezca a una familia nuclear.
- Que la familia se encuentre en crisis.
- Discapacidad intelectual.
- Que pertenezcan a un hogar unipersonal.

3.9 CRITERIOS ÉTICOS.

La investigación cumple con criterios éticos, cuenta con importancia social en el contexto comunitario, además aportará mejoras en el bienestar y salud de la población estudiada. El consentimiento informado se obtuvo de los trabajadores previa explicación de los objetivos de la investigación.

Su validez científica se conforma por los datos recogidos bien estructurados y analizados, pudiendo reproducirse el estudio en diferentes contextos comunitarios, los sujetos de estudio se conformaron por la totalidad de los trabajadores, teniendo todos las mismas oportunidades de beneficiarse de la investigación, además de toda la población futura.

La intervención se reflejará en mejor dinámica familiar y por ende mejorará la vida comunitaria, logrando un beneficio superior al riesgo, no existe conflicto de intereses, por realizarse de manera individual con el interés de mejorar la vida familiar. Se respeta la confidencialidad de los sujetos y la información se mantiene anónima únicamente utilizada para fines netamente investigativos.

3.10 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Se realizó de la siguiente manera:

1. Ingreso de datos de los cuestionarios utilizados en sistema informático Excel donde se realizó las tablas para el análisis y tabulación.
2. Los datos descriptivos fueron ordenados y agrupados en: edad, sexo, instrucción, estado civil y tiempo de trabajo.
3. Para demostrar la relación entre las variables Satisfacción Laboral y Cohesión Familiar los datos fueron ingresados en el programa SPSS v. 25, en el cual se utilizó la prueba Chi-cuadrado.
4. Se estableció un nivel de confianza del 95% y la significación estadística se interpretó según el P-Valor < 0.05 para aceptar la hipótesis propuesta.
5. Se plasmaron los resultados mediante tablas y gráficos mediante el programa de texto Word.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, presentamos el análisis de los datos obtenidos en las pruebas de Satisfacción laboral y Escala de FACES III, los cuales fueron aplicados al personal operativo de la industria florícola de la parroquia Mulalillo, con la participación de 81 personas.

Los datos obtenidos se tabularon en una matriz en el programa Excel, para realizar una interpretación adecuada y ordenada, en el programa SPSS versión 25, se realizó la correlación estadística para valorar la relación entre las variables, satisfacción Laboral y Cohesión Familiar.

4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.

4.1.1 Edad y sexo

Tabla 1. Distribución de los participantes según edad y sexo. Industria florícola. Parroquia Mulalillo. 2020-2021

Sexo del participante		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	26	32,1
Femenino	55	67,9
Total	81	100

Edad		
	Frecuencia	Porcentaje
20 - 39 años	73	90
40 - 64 años	8	10
Total	81	100

Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

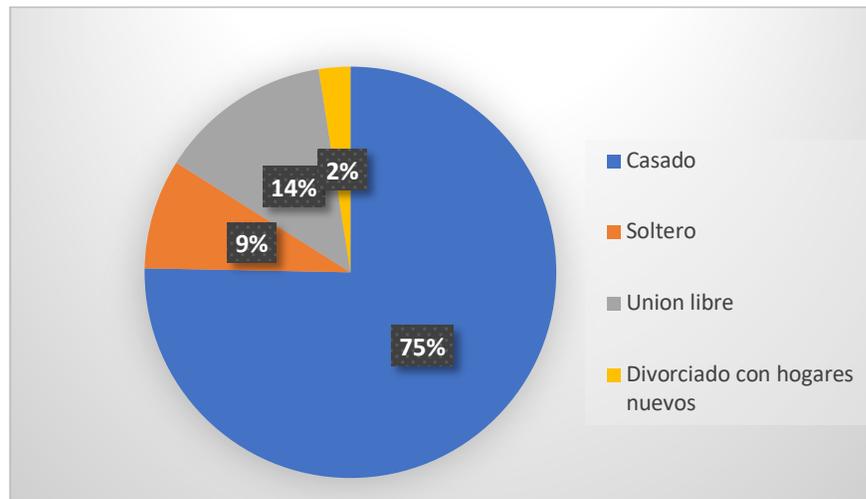
Análisis e interpretación

Los datos recogidos corresponden a 81 trabajadores de la industria florícola, de los cuales el 67,9% son mujeres, y el 32,1% restante corresponde a los hombres, dentro de los

participantes encontramos que la edad comprendida de adultos jóvenes (90%) constituyó la mayoría del personal de la industria florícola, mientras que los adultos medios llegaron al 10%, la edad mínima encontrada fue de 20 años y la máxima de 61 años, la media fue de 30 años, los datos comparten similitud en el rango de edad y en el sexo predominante como en Escobar (2019)(51), donde el sexo femenino predomina.

4.1.2 Estado civil

Gráfico 2. Distribución de participantes según el estado civil. Industria Florícola. Mulalillo 2021.



Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

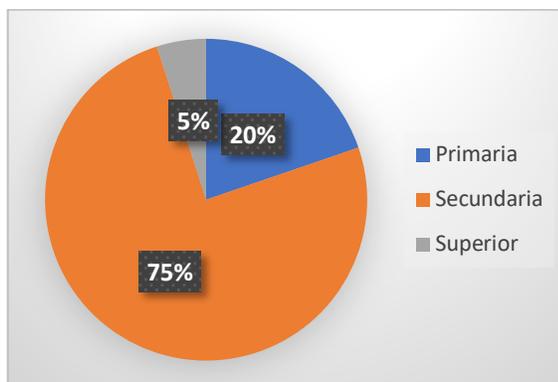
Análisis e interpretación

Se consideró el estado civil, en donde el 75% fueron casados, el 14% se encontraban en unión libre, el 9% estuvieron solteros, y finalmente el 2% eran divorciados con hogares nuevos.

Gran parte de los participantes son casados, con un resultado superior al encontrado por Albán (2018) donde el 61% corresponde a los casados(52), seguido por las personas en unión libre. En Furtado 2015, encontró que las personas casadas presentan mayor satisfacción laboral(53), mientras que al contrario en Nascimento R. (2019) no encontró relación estadísticamente significativa entre la influencia del estado civil en el la satisfacción laboral (54).

4.1.3 Instrucción

Gráfico 3. Distribución de los participantes según el nivel de instrucción. Industria Florícola. Mulalillo 2021



Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

Análisis e interpretación

Existe gran variabilidad dentro de la muestra, con el 75% encontramos a los trabajadores que tienen una instrucción secundaria, la instrucción primaria con el 20%, y educación superior con el 5%. Estos datos son diferentes en los trabajadores de Cotopaxi, según Jurios 2018 “los datos de la encuesta arrojan que 47% tiene educación básica, el 41% educación secundaria y apenas el 5% tiene educación superior” (55), existen trabajadores con títulos profesionales de tercer nivel que se encuentran en la misma área de trabajo que los demás participantes, demostrando la falta de trabajo adecuado a sus estudios.

4.1.4 Tiempo de trabajo

Tabla 2. Distribución de los participantes según el Tiempo de Trabajo. Industria florícola. Parroquia Mulalillo. 2021

Tiempo laborando en la Industria	N	%
menos de 1 año	40	49.4
1 a 2 años	22	27.3
más de 2 años	19	23.5
Total	81	100

Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

Análisis e interpretación

El 49.4% correspondió a los participantes que presentaron un tiempo de trabajo menor de un año, el 27.3% a los que presentaron un tiempo entre 1 a 2 años, y el 23,5% a los que tienen más de 2 años. El menor porcentaje fue de los trabajadores con mayor experiencia laboral, resultados superiores a los encontrados en investigaciones realizadas en el país como Almeida (2019), donde el 37,5% correspondió a los trabajadores que llevan menos de un año en la industria(56).

El período de tiempo destinado para la investigación correspondió a la pandemia COVID-19, durante este período trabajadores perdieron su trabajo y otros fueron cambiados a horarios limitados con salarios que no cubren las necesidades en el hogar, provocando cambios en los empleos(57), resultando así un numero mayor de empleados nuevos.

4.2 SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 3. Distribución de los participantes según el nivel de Satisfacción Laboral. Industria florícola. Parroquia Mulalillo. 2021

	Satisfacción Laboral	
	N	%
Insatisfecho	3	4
Indiferente	1	1
Satisfecho	77	95
Total	81	100%

Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

Análisis e interpretación

Los datos recogidos en la investigación revelan que el 95% de los trabajadores estuvieron satisfechos con su trabajo, el 4% insatisfechos y 1% de los participantes indiferentes. Los resultados encontrados son superiores al estudio realizado en la florícola Tierra Verde Sociedad Civil y Comercial donde el 91.66% presentaron satisfacción laboral(56), la insatisfacción presenta un porcentaje bajo, demostrando el buen manejo laboral de la industria.

Tabla 4. Correlación de Variables estado civil, tiempo de trabajo, edad e instrucción de los participantes. Industria florícola. Parroquia Mulalillo. 2021

	N	Satisfacción Laboral			chi-cuadrado
		Insatisfacción %	Indiferente %	Satisfecho %	
Estado civil del participante					
Casado	61	1,63	-	98,63	
Soltero	7	-	-	100	
Unión Libre	11	18,18	-	81,81	
Divorciado	2	-	50	50	
Total	81	3,70	1,23	95,06	p < 0,00
Tiempo de Trabajo					
menos de 1 año	40	-	-	100	
1 a 2 años	22	9	-	91	
más de 2 años	19	5,26	5,26	89,47	
Total	81	3,70	1,23	95	p < 0,00
Edad					
20 - 39 años	73	4,10	1,36	94,5	
40 - 64 años	8	-	-	100	
Total	81	3,7	1,23	95	p < 0,001
Instrucción					
Primaria	16	6,24	-	87,5	
Secundaria	61	1,63	1,63	96,72	
Superior	4	-	-	100	
Total	81	3,7	1,23	95	p < 0,008

Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

Análisis e interpretación

Al relacionar las variables: estado civil, edad, instrucción y tiempo de trabajo con la satisfacción laboral, observamos que, el 100% de solteros, el 98,63% de los casados y el 81,81% en unión libre están satisfechos con su trabajo, en el grupo de divorciados solo el 50% están satisfecho.

En cuanto al tiempo de trabajo de los participantes encontramos una satisfacción laboral del 100% en personas que llevan menos de un año trabajando, el 91% con un tiempo entre 1 y 2 años y el 89,47% en personas que llevan mas de 2 años en la industria florícola.

Encontramos un 100% de trabajadores satisfechos que se encuentran en las edades de 40 a 64 años, y el 94,5% en las edades entre 20 y 39 años. Con relación al nivel de instrucción se evidenció que los trabajadores que tenían un nivel de instrucción superior, secundaria y primaria presentaban porcentajes de satisfacción con su trabajo de 100%, 96,72% y 87,5% respectivamente.

El estado civil se presenta como una de las cualidades que son frecuentes en personas satisfechas con su trabajo, datos que son demostrados en Albán (2018)(52) donde el 80,3% son casados, teniendo una satisfacción laboral del 93.4%(52), se demuestra una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y las diferentes variables al realizar la prueba estadística del chi-cuadrado obteniendo valores de $p < 0,05$.

4.3 COHESIÓN FAMILIAR

Tabla 5. Distribución de las familias de los participantes según la cohesión. Industria Florícola. Mulalillo 2021

Tipo de familia según cohesión (FACES III)		
	Fr	%
Familia Desvinculada	13	16
Familia Separada	13	16
Familia Conectada	50	62
Familia Amalgamada	5	6
Total	81	100

Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

Análisis e interpretación

Según la cohesión familiar, el tipo de familia con mayor porcentaje (61,7%) encontrado correspondió a las conectadas, seguida por las familias separadas y desvinculadas con un porcentaje de 16%, y las familias amalgamadas con 6,2%.

La cohesión familiar en los trabajadores de la industria florícola estuvo distribuida con un mayor porcentaje en familias conectadas, presenta un resultado similar en Neziri (2016)(17) en donde el mayor porcentaje correspondió también a familias conectadas,

además se señala que la cohesión familiar tiene relación significativa con la satisfacción laboral.

4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 6. Cohesión Familiar y Satisfacción Laboral. Industria Florícola. Mulalillo 2021

		Satisfacción Global			Total	%
		Insatisfecho %	Indiferente %	Satisfechos %		
Tipo de familia según cohesión (FACES III)	Desvinculada	15,4	-	84,6	13	16
	Separada	-	-	100	13	16
	Conectada	2	2	96	50	62
	Amalgamada	-	-	100	5	6
Total		3,70	1,23	95,06	81	100

		Tipo de familia según cohesión (FACES III)				%	Total
		Desvinculadas %	Separadas %	Conectadas %	Amalgamadas %		
Satisfacción Global	Insatisfechos	66	-	33	-	4	3
	Indiferentes	-	-	100	-	1	1
	Satisfechos	20	17	59	4	95	77
Total		16	16	62	6	100 %	81

Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

	Valor	Significación aproximada
Chi - cuadrado	0,466	0,000
N de casos válidos	81	

Fuente: Base de datos

Elaborado por: Md. José Alejandro González Freire

1. Formulación de la hipótesis nula y alterna

H0 La satisfacción laboral no se relaciona con la cohesión familiar de los trabajadores de la industria florícola

H1 La satisfacción laboral se relaciona con la cohesión familiar de los trabajadores de la industria florícola.

2. Establecer en nivel de significancia y elección de la prueba estadística

Para evaluar la posible asociación entre variables cuantitativas se utilizó la prueba de Chi - Cuadrado. Se estableció un nivel de confianza del 95%; la significación estadística se interpretó según el P-Valor

Si $p > 0,05$ acepta la hipótesis nula

Si $p < 0,05$ rechaza la hipótesis nula

3. Toma decisión

Interpretación estadística.

Al ser p un valor inferior a 0.05, que es el nivel de significación establecido se puede decir que rechazamos la hipótesis nula porque los datos son estadísticamente significativos.

Interpretación clínica.

Al rechazar la H0 podemos decir que si, existe relación entre la satisfacción laboral y la cohesión familiar de los trabajadores florícolas de la parroquia Mulalillo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Se determinó que el 59% de los trabajadores satisfechos con su labor pertenecen a una familia “conectada” según el tipo de cohesión familiar, por lo tanto, encontramos una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción con su trabajo y su tipo de cohesión familiar conectada.
- Los trabajadores de la industria florícola de la parroquia Mulalillo que desempeñan sus funciones en el área productiva presentaron un 95% de satisfacción con las actividades que realizan. Los solteros y casados tienen el mayor porcentaje de satisfacción con su trabajo con el 98,63% y 100% respectivamente, las personas que llevan menos de un año en su trabajo y los adultos medianos están satisfechos con un 100%, los trabajadores que tienen un nivel de instrucción superior y secundaria presentan satisfacción laboral en un 100% y 96,72% respectivamente.
- Las familias de los trabajadores según el tipo de cohesión que se encontró fueron en su mayoría de tipo conectada con un 62%, seguido por las familias desvinculadas y separadas ambas con un 16% y en un 6% las familias amalgamadas.
- Los participantes de la presente investigación estaban conformados por 81 trabajadores del área operativa de la industria florícola, encontrando un 67,9% de mujeres en el trabajo, el 90% son adultos jóvenes, el 75% de trabajadores son casados, los estudios secundarios predominaron en los trabajadores con un 75%.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar investigaciones dentro del ámbito familiar en las diferentes industrias del sector, con todo el personal y así determinar si existe diferencias significativas entre las diferentes áreas de trabajo, además se podrá obtener una idea más clara de cuáles son los factores que influyen sobre cada variable, dependiendo del modo de organización sobre el que se desenvuelven sus integrantes.
- Al encontrar trabajadores que presentan familias con un inadecuado nivel de cohesión, se recomienda que el departamento de recursos humanos realice una indagación más profunda y personal acerca de este hallazgo, mediante la intervención del médico familiar del centro de salud de la parroquia, mediante entrevistas o encuestas personales para identificar específicamente cual es la razón de una inadecuada dinámica familiar.
- La replicación del estudio se puede realizar cuando la situación pandémica se encuentre en declive, para que los tiempos en los cuales se realicen el llenado de las pruebas sea programado con las industrias donde se realicen, utilizando sus recursos logísticos y administrativos, pudiendo obtenerse mejores datos con un tiempo más prolongado para sus participantes.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Realizar un plan para la intervención familiar en los trabajadores de la industria florícola Pampaflor de la parroquia Mulalillo identificados con una cohesión familiar inadecuada.

- **Autor:** Md. José Alejandro González Freire
- **C.I.** 1600574360
- **Dirección:** Parroquia Mulalillo – Salcedo – Cotopaxi.
- **Teléfono:** 0996029251
- **E-mail:** joalgf1986@live.com
- **Tutora:** Carmina Alexandra García Macías. Esp. Medicina Familiar y Comunitaria

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En la investigación realizada encontramos una relación entre la satisfacción laboral y la cohesión familiar en los trabajadores de la industria florícola en el área operativa de la parroquia Mulalillo, se encontró que el 95% de los trabajadores están satisfechos con sus labores, sin embargo el 39.7% pertenecen a familias con una cohesión familiar inadecuada de tipo desvinculadas, separadas o amalgamadas, cuyas consecuencias pueden tener impacto no solo en el trabajo sino también en la capacidad de afrontar situaciones estresantes como la salud, economía, educación y el desenvolvimiento social de todos los miembros en la comunidad.

6.3 JUSTIFICACIÓN

Encontramos familias con un nivel de cohesión inadecuada, que corresponden al área de trabajo del Centro de Salud Mulalillo, estos hogares no han sido intervenidos para mejorar su dinámica familiar a pesar de tener el tiempo necesario para realizar las actividades necesarias y un seguimiento con el fin de mejorar su cohesión.

6.4 OBJETIVOS

Objetivo general

- Diseñar un plan de intervención familiar oportuno en las familias con un tipo de cohesión inadecuada.

Objetivos específicos

- Identificar a las familias con una cohesión familiar inadecuada de los trabajadores de la industria florícola Pampaflor de la parroquia Mulalillo.
- Establecer los roles de los profesionales del centro de salud y personal administrativo de la industria florícola para dar un seguimiento adecuado a las familias.
- Fortalecer los conocimientos de los profesionales de salud para una intervención familiar adecuada.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

La propuesta presentada tiene factibilidad, debido a que se utilizará la escala de FACES III, de fácil manejo e interpretación, con este instrumento se podrá identificar fácilmente a familias con inadecuada cohesión. A pesar de existir profesionales preparados en el centro de salud tipo A de Mulalillo para la ejecución de la escala se puede implementar talleres para enseñar al personal que nos ayudara dentro de la industria florícola,

6.6 FUNDAMENTACIÓN

Diagnóstico

Mediante la aplicación de la prueba de FACES III podemos identificar a las familias con una cohesión inadecuada, y evaluar su funcionamiento, además durante la intervención familiar podemos utilizar otras escalas para intervenir en mejorar la salud integral familiar.

Sistemas de control

Con ayuda del equipo de salud conformado por médico familiar, técnicos de atención de salud, psicólogos, trabajadores sociales y personal administrativo de la industria, podemos realizar visitas domiciliarias continuas dependiendo de la evaluación del funcionamiento familiar.

Mediante las herramientas de apoyo diagnóstico familiar y los formatos utilizados por el ministerio de salud como: ficha familiar, historia familiar, historia clínica familiar entre otros, podemos documentar adecuadamente los resultados obtenidos de las intervenciones familiares.

Protocolo de registro

Mediante una matriz vamos a registrar las intervenciones familiares, donde debe constar el número de ficha e historia familiar, el nombre del jefe de hogar, del trabajador identificado, las fechas consecutivas de las intervenciones, los profesionales que intervienen, los resultados de la prueba de FACES III, los problemas encontrados y los resultados obtenidos luego de la intervención.

Conocimiento profesional

El profesional del área de salud que trabaja en el Centro de salud tipo A de Mulalillo tiene las herramientas necesarias para identificar, evaluar e intervenir en las familias con una cohesión familiar inadecuada, sin embargo, se debe realizar una actualización de sus conocimientos y difundirlo a los demás participantes en las diferentes intervenciones a realizarse.

6.7. MODELO OPERATIVO

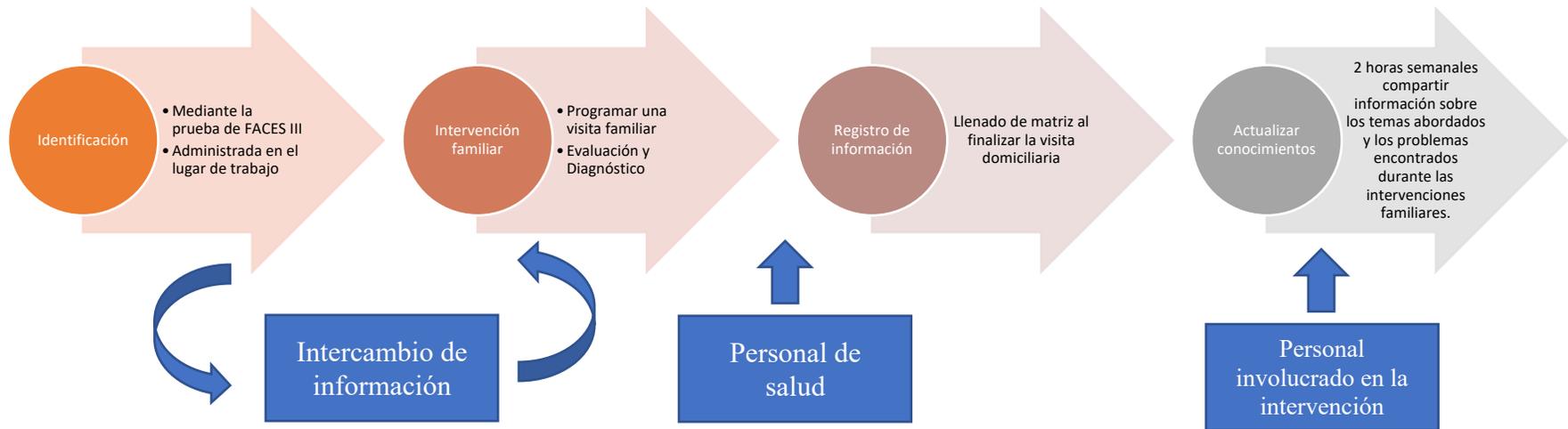
Tabla 7. Plan operativo

FASES	METAS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLE	RESULTADOS
IDENTIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Identificar a los trabajadores cuyas familias tengan un nivel de cohesión familiar inadecuado 	<ul style="list-style-type: none"> Seleccionar a través de la prueba de FACES III a los trabajadores que presenten un puntaje acorde al tipo de familia desvinculada, separada y amalgamada. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de aplicación de la prueba de faces III 3 a 5 minutos entre 30 minutos a 1 hora. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional de salud: Médico rural, médico general, médico Familiar y personal administrativo designado por la industria. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación del trabajador que pertenece a una familia de tipo: desvinculada, separada o amalgamada.
INTERVENCIÓN FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una visita domiciliaria donde podamos intervenir mediante las diferentes herramientas en la familia y lograr resultados que mejoren su cohesión familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer y mantener alianzas de trabajo Valorar riesgos y potenciar recursos del sistema familiar Construir las metas y objetivos Promover cambios, actuaciones técnicas Terminar, emancipar a la familia 	<ul style="list-style-type: none"> Cada visita tendrá la duración entre 1 o 2 horas. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesionales del centro de salud tipo A Mulalillo. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejor cohesión familiar
PROTOCOLO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Llevar un registro de las intervenciones y los resultados obtenidos en las visitas domiciliarias 	<p>Protocolo conformado por los siguientes ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de ficha familiar. Número de historia familiar. Nombre del jefe de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> Durante la visita domiciliaria se realizará el llenado del registro 	<ul style="list-style-type: none"> Profesionales del centro de salud tipo A Mulalillo. 	<ul style="list-style-type: none"> Adecuado registro y control de las intervenciones familiares realizadas

		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre del trabajador identificado. • Las fechas consecutivas de las intervenciones. • Los profesionales que intervienen. • Los resultados de la prueba de FACES III. • Los problemas encontrados. • Los resultados obtenidos luego de la intervención. 			
ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar los conocimientos sobre cohesión e intervenciones familiares con guías de practica clínica y artículos científicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de guías clínicas actualizadas que traten sobre la cohesión o el funcionamiento familiares. • Lectura crítica de artículos de interés que hablen sobre la cohesión familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 horas semanales en donde se compartan conocimientos sobre los temas propuestos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales del centro de salud tipo A Mulalillo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los últimos avances en cuanto a identificar, evaluar y tratar a las familias con una inadecuada cohesión familiar.

Fuente: González (2021)

6.7 ADMINISTRACIÓN



6.8 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

El monitoreo y evaluación de la propuesta será realizada a través de los registros llenos en las visitas domiciliarias, los resultados serán obtenidos mediante la aplicación de herramientas para el diagnóstico de cohesión y funcionalidad familiar.

BIBLIOGRAFÍA

1. Perez Rodriguez V, Palaci Descals F, Topa Cantisano G. Friendly Corporate Culture and Work-Family Conflict Among Employees With Shift Work. *Accion Psicol.* 2017;14(2):193–210.
2. Arias W, Ceballos K, Roman A. Impacto de la familia en el trabajo: Un estudio predictivo de trabajadores de una universidad privada de Arequipa. *Perspect Fam [Internet]*. 2018 [cited 2021 Dec 10];3:45–78. Available from: <https://doi.org/10.36901/pf.v3i0.177>
3. Cedillo Villavicencio CJ, González Carrión CM, Salcedo-Muñoz VE, Sotomayor-Pereira JG. El sector florícola del Ecuador y su aporte a la balanza comercial agropecuaria: periodo 2009 – 2020. *Rev Científica y Tecnológica UPSE [Internet]*. 2021;8(1):74–82. Available from: doi:10.26423/rctu.v8i1.549
4. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. *Estud Gerenciales [Internet]*. 2018;34(146):3–18. Available from: doi: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
5. Grijalva AM, Palacios JC, Patiño CE, Tamayo DA. Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Rev análisis Estad.* 2017;13(1):39.
6. Gallegos J, Ruvalcaba N, Castillo J, Ayala P. Funcionamiento familiar y su relación con la exposición a la violencia en adolescentes mexicanos. *Acción Psicológica [citado 30 de enero de 2020]*; 13(2): 69-78. 2016;13:69–78. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/acp/v13n2/1578-908X-acp-13-02-00069.pdf>
7. Sevilla PQ. Cohesion familiar y la Depresión Infantil en los estudiantes de séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa 3 de Noviembre Barrio Huachi Chico de la [Internet]. Universidad Técnica de Ambato; 2014. Available from: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20341>
8. Arias Gallegos WL, Rivera Calcina R, Ceballos Canaza KD, Arias Gallegos WL, Rivera Calcina R, Ceballos Canaza KD. Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Familiar de Wilson y Olson en una muestra de trabajadores de

- Arequipa. Cienc Trab [Internet]. 2018 Apr [cited 2019 Jun 20];20(61):56–60. Available from: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000100056&lng=en&nrm=iso&tlng=en
9. Sánchez-Matamoros JB, Fernández-Roca FJ. Family cohesion as a longevity factor in family businesses: The case of Persán. *Rev Hist Ind.* 2017;26(70):187–217.
 10. Quezada RP. Nivel de funcionalidad, cohesión y adaptabilidad familiar asociado al cuidado del adulto(s) mayor(es) con y sin hipertensión arterial crónica; Coyocto - Cañar, 2015. Universidad del Azuay Departamento; 2016.
 11. De C, Ciudad LA, Ambato DE, Gabriela Y, Noboa G, Egda LM, et al. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES [Internet]. 2015 [cited 2019 Jun 11]. Available from: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18590/1/FJCS-TS-186.pdf>
 12. Aguirre Z, Martinez P. Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Med.* 2006;17:14–24.
 13. Bernal CA. Metodología de la investigación [Internet]. Tercera ed. Bogotá: Pearson; 2010. 320 p. Available from: file:///C:/Users/youhe/Downloads/kdoc_o_00042_01.pdf
 14. Nuestra Empresa - Nevado Roses [Internet]. [cited 2019 Sep 26]. Available from: <https://www.nevadoroses.com/nuestra-empresa/>
 15. Bámaca-Colbert MY, Gonzales-Backen M, Henry CS, Kim PSY, Roblyer MZ, Plunkett SW, et al. Family Profiles of Cohesion and Parenting Practices and Latino Youth Adjustment. *Fam Process* [Internet]. 2018 Sep 1 [cited 2020 Jul 22];57(3):719–36. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28796290/>
 16. Pilar M, López S, M^a Y, Quiroga Estévez A. Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras [Internet]. Vol. 11, anales de psicología. 1995 [cited 2019 May 6]. Available from: https://www.um.es/analesps/v11/v11_1/06-11_1.pdf
 17. Neziri I, Kamberi I. Family Cohesion and the Efficacy of Employees in the Working Environment. *Mediterr J Soc Sci* [Internet]. 2016;2. Available from:

<https://doi.10.5901/mjss.2016.v7n2p427>

18. Gallegos J, Ruvalcaba N, Castillo J, Ayala P. Funcionamiento familiar y su relación con la exposición a la violencia en adolescentes mexicanos. *Acción Psicológica* [Internet]. 2017;13(2):69. Available from: <http://dx.doi.org/10.5944/ap.13.2.17810>
19. Ledesma M. “Adicción al trabajo y satisfacción familiar en administrativos de empresas aseguradoras de la ciudad de Trujillo, 2016.” Universidad privada del Norte; 2016.
20. Carrión J. *Afectación de la Turnicidad en la Dinámica Familiar: DINAPEN, Ibarra*. Universidad Central del Ecuador; 2018.
21. Alvarado B. L, García M. Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Sapiens Rev Univ Investig*. 2008;9(2):187–202.
22. Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. *Constitución de la Republica del Ecuador 2008 Decreto Legislativo 0 Registro Oficial* [Internet]. Constitución del Ecuador. Quito; 2008 [cited 2019 Jun 20]. 136 p. Available from: www.lexis.com.ec
23. CAN. *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 584, Sustitución la decisión 547* [Internet]. 2005;1–13. Available from: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
24. Comunidad Andina. *Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino*. 2005;6:1–7.
25. Congreso Nacional H, Maya MP. *CODIGO DEL TRABAJO Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente* [Internet]. [cited 2019 Jun 20]. Available from: www.lexis.com.ec
26. Ministerio del trabajo. *Reglamento De Los Servicios Medicos De Las Empresas*. Minist del Trab. 1978;(1404):7.
27. Palorin C. *Consecuencia del conflicto trabajo-familia en empleados offshore*. Universidad de la República Uruguay; 2015.

28. Carvajal M. “Satisfacción laboral y la productividad en la panadería Calidad de la ciudad de Ambato”. [Internet]. Universidad Técnica de Ambato; 2014. Available from: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21007/1/T2841i.pdf>
29. Williams L. “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública”. Universidad Autónoma Nuevo León; 2013.
30. Aziri B. Job satisfaction: a literature review. *Manag Res Pract.* 2011;3(4):77–86.
31. Hassard J. Satisfacción laboral: teorías y definiciones [Internet]. 2018 [cited 2019 Dec 17]. Available from: https://oshwiki.eu/wiki/Job_satisfaction:_theories_and_definitions
32. Skoll M. Satisfacción laboral [Internet]. MBA Skool Team. 2020 [cited 2019 Dec 17]. Available from: <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/4394-job-satisfaction.html>
33. Teorías sobre la Satisfacción Laboral | Plataforma Digital de Economía, Derecho y otras Ciencias Sociales y Humanas [Internet]. [cited 2021 Nov 27]. Available from: <https://leyderecho.org/teorias-sobre-la-satisfaccion-laboral/>
34. Aciprensa. ¿Qué es la familia? Responde el Papa Francisco [Internet]. 2014 [cited 2020 Jan 8]. Available from: <https://www.aciprensa.com/noticias/que-es-la-familia-responde-el-papa-francisco-44300>
35. Armas N, Díaz L. LAS FAMILIAS POR DENTRO. 1st ed. Americas E, editor. Quito; 2007. 175 p.
36. Campos NH, Florenzano R. Familia y salud familiar, un enfoque para la atención primaria. Vol. 98, *Bol Of Sanit Panam.* Santiago - Chile; 1985.
37. Haerizadeh M. The role of talent management in HR development processes and optimized implementation of talent management strategy. *Sci Arena Publ* [Internet]. 2018;2(May):17–24. Available from: https://www.researchgate.net/publication/325824569_The_role_of_talent_management_in_HR_development_processes_and_optimized_implementation_of_talent_management_strategy
38. Carreras A. Roles, reglas y mitos familiares [Internet]. 2014 [cited 2020 Jan 5]. p. 15. Available from: <https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/06/Apuntes-Roles-y-mitos-Carreras-2014.pdf>

39. Sallés C, Sandra G. Las competencias parentales en la familia contemporánea: descripción, promoción y evaluación. *Educ Soc Rev Interv socioeducativa* [Internet]. 2011 [cited 2020 Jan 6];49:25–47. Available from: <http://hdl.handle.net/11162/29240>
40. Ospina Botero M, Cardona González YP, Clavijo KA, Valencia LF. Capítulo II Dinámica familiar : El juego relacional. In: Colección maestros [Internet]. Pereira; 2017. p. 27–85. Available from: <https://docplayer.es/88998166-Cambios-en-la-dinamica-familiar-con-el-ingreso-del-hijo-a-mayor-a-la-universidad-capitulo-ii-dinamica-familiar-el-juego-relacional.html>
41. Andrea E, Loaiza C, Klimenko O. Estudio sobre las dinámicas familiares de los adolescentes infractores del programa AIMAR. *Katharsis* [Internet]. 2017;23:34–59. Available from: <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
42. Siguenza Compoverde WG. Funcionamiento familiar segun el modelo circuplejo de Olson [Internet]. Universidad de Cuenca. Universidad de Cuenca; 2015. Available from: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21878/1/TESIS.pdf>
43. Palacios Suarez LK, Sánchez Labajos YH. Funcionamiento familiar y resiliencia en alumnos de 2º a 5º de secundaria de una institución educativa pública de Lima-Este, 2015 [Internet]. Universidad Peruana Unión; 2016. Available from: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/139/Kimberly_Tesis_bachiller_2016.pdfsequence=1&isAllowed=y
44. Aldana G. Satisfacción laboral y funcionalidad familiar en mujeres adscritas al turno matutino de la UMF 75. *Rev. Asoc. Méd. Argent. Universidad Autónoma del Estado de México*; 2014.
45. Sampieri DRH. Metodología de la investigación. Sexta. Hill MG, editor. Mexico; 2014. 634 p.
46. Achig D. Investigación social en salud. *La Rev Med Ateneo*. 2019;(July):83–92.
47. Crotte R, Roberto I. Elementos Para El Diseño De Técnicas De Investigación: Una Propuesta De Definiciones Y Procedimientos En La Investigación Científica. *Tiempo Educ*. 2011;12(24):277–97.
48. Schmidt V, Barreyro JP, Maglio AL. EEsca de evaluación del funcionamiento

- familiar FACES III: ¿Modelo de dos o t. *Escritos Psicol.* 2010;3(2):30–6.
49. Martínez L, Jaque CL, Espinoza RL, Ángel M. Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Glob* [Internet]. 2016;41:195–207. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n41/administracion2.pdf>
 50. Lujano L. Cohesión y adaptabilidad y su influencia en la adopción de estilos de vida [Internet]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2016. Available from: <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
 51. Escobar M. Perfil de morbilidad de los obreros y sus familias quienes laboran en tres empresas florícolas, ubicadas en Las provincias de Pichincha e Imbabura en los cantones Pedro Moncayo, Cayambe y Otavalo en el periodo de Mayo 2017 - Julio del 2018. Vol. 8. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR; 2019.
 52. Albán E. “ESTUDIO DE RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA INDUSTRIA DE TUNGURAHUA: CASO PRODEGEL S.A.” Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018.
 53. Furtado SCO. Satisfação Profissional e Bem-Estar Subjetivo dos Professores em Pré-Reform. UNIVERSIDADE DOS AÇORES DEPARTAMENTO; 2015.
 54. Nascimento R. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA1. *Pensar en Mov Rev Ciencias del Ejerc y la Salud.* 2019;17(1):1–15.
 55. JURIUS LAI. “LO QUE EL TRABAJO ESCONDE”: JUVENTUD Y TRABAJO RURAL EN LA AGRICULTURA DE EXPORTACIÓN CANTÓN LATACUNGA- COTOPAXI. FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES SEDE ECUADOR; 2018.
 56. Almeida N. Análisis de los procesos y la eficiencia del talento humano en la florícola Tierra Verde Sociedad Civil y Comercial [Internet]. Vol. 8. [Ecuador]: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FACULTAD; 2019. Available from: isbn: 0149763417301

57. Morocho-Aguirre N, Cisneros-Aliaga M, Soto-Gonzalez C. EL COVID 19 y su impacto financiero en el sector florícola ecuatoriano. Análisis comparativo. 593 Digit Publ CEIT. 2021;6(3):146–57.

ANEXOS.

Anexo 1.

FICHA DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre: _____

Edad (años): _____

Estado Civil: Casad@____ Solter@____ Unión libre ____ Divorciad@____ Viud@ ____

Puesto de trabajo: _____ Años de trabajo: _____

Último grado de estudios: _____

Número de hijos: _____ Edad de los hijos: _____

Casa propia: Si. ____ No. ____

Escala FACES III

Nombre persona encuestada	
Fecha	

Instrucciones

A continuación, usted deberá seleccionar una de las opciones que se le presentarán a continuación. Deberá marcar con una **X** la opción que más se acerque a su respuesta.

Nº	Pregunta	Casi Nunca o Nunca	De vez en cuando	A veces	Muchas Veces	Casi Siempre o Siempre
1	Los miembros de nuestra familia se dan apoyo entre sí.					
2	En nuestra familia se toman en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver los problemas.					
3	Aceptamos las amistades de los demás miembros de la familia.					
4	Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina.					
5	Nos gusta convivir solamente con los familiares más cercanos.					
6	Cualquier miembro de la familia puede tomar la autoridad.					
7	Nos sentimos más unidos entre nosotros que con otras personas que no son de nuestra familia.					
8	Nuestra familia cambia el modo de hacer las cosas.					
9	Nos gusta pasar el tiempo libre en familia.					
10	Padres e hijos se ponen de acuerdo en relación con los castigos					
11	Nos sentimos muy unidos.					

12	Cuando se toma una decisión importante, toda la familia esta presente.					
13	Cuando nuestra familia se reúne para hacer algo no falta nadie					
14	En nuestra familia las reglas cambian.					
15	Con facilidad podemos planear actividades en la familia.					
16	Intercambiamos los quehaceres del hogar entre nosotros.					
17	Consultamos unos con otros para tomar decisiones.					
18	En nuestra familia es difícil identificar quien tiene la autoridad.					
19	La unión familiar es muy importante.					
20	Es difícil decir quien hace las labores del hogar.					

Anexo 2.

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

Indicaciones: Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos de este, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado.

Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	2	3	4	5	6	7

Ítem	Cuestionario	1	2	3	4	5	6	7
1	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	1	2	3	4	5	6	7
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	1	2	3	4	5	6	7
4	El salario que usted recibe.	1	2	3	4	5	6	7
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	2	3	4	5	6	7
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
8	La iluminación de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
9	La ventilación de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
10	La temperatura de su local de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	1	2	3	4	5	6	7
12	Las oportunidades de promoción que tiene.	1	2	3	4	5	6	7

13	Las relaciones personales con sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
14	La supervisión que ejerce sobre usted.	1	2	3	4	5	6	7
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1	2	3	4	5	6	7
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	2	3	4	5	6	7
17	La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
18	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	1	2	3	4	5	6	7
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4	5	6	7
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 3.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COORDINACIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA

III COHORTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio de investigación es dirigido por la Doctora Especialista Carmina García, y es realizada por Md. José Alejandro González Freire, Postgradista de la especialidad en Medicina Familiar y Comunitaria de la ciudad de Ambato.

El Objetivo de la presente investigación es determinar la satisfacción laboral y su relación con la cohesión familiar de los trabajadores de una industria florícola de la parroquia Mulalillo durante el periodo 2019 – 2021

Estimado Usuario, antes de iniciar su participación, Ud. Debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados:

Información del estudio

Riesgos del estudio. - La integridad de su salud estará garantizada, porque no existe algún agente que pueda afectar su estado emocional o daño físico alguno.

Beneficios. - La información obtenida, después de su participación será utilizada en beneficio de la comunidad, puesto que con los resultados obtenidos del estudio podremos determinar la relación entre satisfacción laboral y cohesión familiar de la industria florícola del sector.

Confidencialidad. - La información que se recogerá será de uso personal, garantizando su integridad, guardando total confidencialidad de los datos proporcionados.

Participación. - Su participación es totalmente voluntaria por lo que Ud. estará libre de decidir si participar en el estudio o no. Además, debo manifestar que Ud. es libre de retirarse del estudio en el momento que desee, sin ningún inconveniente.

Publicaciones. - Se aspira realizar publicaciones científicas, pero no se expondrá su identidad.

Responsabilidad del Investigador. La participación en este estudio no genera responsabilidades por parte del investigador, referente a proporcionar atención médica especializada, tratamiento farmacológico, o compensaciones económicas, o de otra naturaleza al participante.

Responsabilidades del participante. - La participación en este estudio no genera responsabilidad alguna, por parte del participante, una vez leído y firmado el consentimiento informado.

Preguntas.- Si tiene alguna duda acerca de la presente investigación , favor comunicarse al 0996029251_ o al correo joalgf1986@live.com perteneciente a Md. José Alejandro González Freire.

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PACIENTE

Yo, _____, he sido convocado/a para colaborar en el proyecto de investigación científica acerca de “Satisfacción laboral y su relación con la cohesión familiar en trabajadores de la industria florícola”. Mi participación en este estudio contempla una aplicación de dos test; el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y la Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio científico, según lo que establece la ley orgánica de Educación Superior. Entiendo que es un deber ético de la investigadora reportar a los profesionales competentes, situaciones en donde están en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano. He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.

Firma participante

C.I. _____

