



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

Factores relacionados con la conciliación entre trabajo y familia de trabajadores de una empresa de producción de alimentos

AUTORES:

**Peñaherrera Quintero, Gabriel Paúl
Fernández Sánchez, Leonela Azucena**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciados en Trabajo Social**

TUTORA:

Condo Tamayo, Cecilia

Guayaquil, Ecuador

11 de septiembre de 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por Peñaherrera Quintero, Gabriel Paul y Fernández Sánchez, Leonela Azucena, como requerimiento para la obtención del título de Licenciados en Trabajo Social.

TUTORA

f. _____

Condo Tamayo, Cecilia

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, 11 de septiembre del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Peñaherrera Quintero, Gabriel Paúl

Yo, Fernández Sánchez, Leonela Azucena

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: Factores relacionados con la conciliación entre trabajo y familia de trabajadores de una empresa de producción de alimentos, previo a la obtención del título de Licenciados en Trabajo Social, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 11 de septiembre del 2019.

LOS AUTORES

f. _____

Peñaherrera Quintero, Gabriel Paúl

f. _____

Fernández Sánchez, Leonela Azucena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Peñaherrera Quintero, Gabriel Paúl

Yo, Fernández Sánchez, Leonela Azucena

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, Factores relacionados con la conciliación entre trabajo y familia de trabajadores de una empresa de producción de alimentos, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 11 de septiembre del 2019

LOS AUTORES

f. _____

Peñaherrera Quintero, Gabriel Paúl

f. _____

Fernández Sánchez, Leonela Azucena

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS TERMINADA (1).docx (D54897773)
Submitted: 8/19/2019 7:06:00 PM
Submitted By: gppq-933@hotmail.com
Significance: 2 %

Sources included in the report:

Tesis_Silvia Soledad Barbosa Trávez.docx (D50201422)
<http://www.cedfi.edu.ec/web/download/ROLES-DE-GENERO.pdf>
http://www.fundacionmujeres.es/news/view/desigualdad_domestica_desigualdad_laboral.html?imprimir
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2207/1/tps709.pdf>
<https://www.upadpsicologiaoaching.com/ventajas-conciliacion-familiar-laboral-bienestar-trabajador/>
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3631/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-30.pdf>

Instances where selected sources appear:

11

AGRADECIMIENTO

Esta investigación está dedicada a Dios y a nuestras familias, por siempre ser un apoyo fundamental en nuestras vidas, donde han sido nuestra fortaleza para no rendirnos ante los obstáculos que se nos presentaron.

Además, le Agradecemos a nuestra tutora Mg. Cecilia Condo, por ser un apoyo y una guía para realizar nuestra investigación, permitiéndonos poder lograr la obtención del título de Licenciados en Trabajo Social.

Gabriel Peñaherrera
Leonela Fernández

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedicamos a nuestras familias por su comprensión, amor y apoyo en los momentos difíciles, y por los valores que nos inculcaron, el respeto, el amor y la perseverancia, los cuales nos ayudaron y guiaron a cumplir nuestras metas y objetivos.

Gabriel Peñaherrera

Leonela Fernández



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
CECILIA CONDO TAMAYO
TUTORA

f. _____
ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____
VILMA NOEMÍ ST'OMER NAVARRO
DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____
ROXANA DEL ROCÍO LEÓN NEVÁREZ
DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO LITE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES RELACIONADOS CON LA CONCILIACION ENTRE TRABAJO Y FAMILIA DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCCION DE ALIMENTOS EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante GABRIEL PAUL PEÑAHERRERA QUINTERO, obteniendo el siguiente resultado:

| Nombre del Docente-tutor | Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación | | |
|---|--|-----------------------------|-------------------------------|
| CECILIA CONDO TAMAYO | ANA MARITZA QUEVEDO TERAN | VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO | ROXANA DEL ROCIO LEDN NEVAREZ |
| Etapas de ejecución del proceso e Informe final 8.5 / 10 | 8.20 / 10 | 7.88 / 10 | 7.65 / 10 |
| | Total: 10 % | Total: 20 % | Total: 70 % |
| Parcial: 70 % | Parcial: 30 % | | |
| Nota final ponderada del trabajo de título: | 8.28 / 10 | | |

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES RELACIONADOS CON LA CONCILIACION ENTRE TRABAJO Y FAMILIA DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCCION DE ALIMENTOS EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante LEONELA AZUCENA FERNANDEZ SANCHEZ, obteniendo el siguiente resultado:

| Nombre del Docente-tutor | Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación | | |
|---|--|------------------------------|-------------------------------|
| CECILIA CONDO TAMAYO | ANA MARITZA QUEVEDO TERAN | VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO | ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ |
| Etapas de ejecución del proceso e Informe final 7 / 10 | 7.00 / 10 Total: 10 % | 7.63 / 10 Total: 20 % | 7.00 / 10 Total: 70 % |
| Parcial: 70 % | Parcial: 30 % | | |
| Nota final ponderada del trabajo de título: | 7.04 / 10 | | |

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO I | 4 |
| Planteamiento del problema | 4 |
| Antecedentes Investigativos (Estado de la Cuestión) | 4 |
| Definición del problema | 7 |
| Preguntas de investigación | 13 |
| Objetivos | 13 |
| Objetivo General..... | 13 |
| Objetivos Específicos | 13 |
| Justificación..... | 14 |
| CAPÍTULO 2 | 18 |
| Marcos Referenciales | 18 |
| Marco Teórico | 18 |
| Teoría Sistémica..... | 18 |
| Teoría de Género | 22 |
| Teoría de Roles de Género | 24 |
| Referente Conceptual | 32 |
| Entorno Laboral | 32 |
| Familia | 33 |
| Roles | 35 |
| Conciliación | 36 |
| Referente Normativo | 38 |

| | |
|---|-----------|
| Constitución de la república del Ecuador..... | 38 |
| Código de la Niñez y la Adolescencia..... | 40 |
| Código de Trabajo | 40 |
| Normas de la Organización Internacional de Trabajo..... | 41 |
| Declaración Universal de los Derechos Humanos..... | 43 |
| Referente Estratégico | 43 |
| Planes Estratégicos Nacionales | 43 |
| Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida” | 43 |
| Reglamento Interno de la Empresa | 45 |
| CAPÍTULO 3..... | 47 |
| Metodología de la Investigación..... | 47 |
| Enfoque de la investigación..... | 47 |
| Nivel de la Investigación..... | 47 |
| Método de Investigación | 48 |
| Universo, Muestra y Muestreo..... | 48 |
| Formas de Recolección de la Información | 49 |
| Formas de Análisis de la Información | 50 |
| CAPÍTULO IV | 51 |
| Resultados de la investigación..... | 51 |
| Objetivo 1: Analizar los principales desequilibrios que afectan el desempeño laboral de las y los trabajadores de la muestra seleccionada. | 51 |
| Objetivo 2: Analizar los principales desequilibrios que afectan la dinámica familiar de las y los trabajadores de la muestra seleccionada..... | 57 |

| | |
|--|----|
| Objetivo 3: Identificar los factores que inciden en los equilibrios o desequilibrios encontrados entre trabajo y familia, en la muestra seleccionada | 64 |
| CAPÍTULO V | 75 |
| Conclusiones y recomendaciones | 75 |
| Conclusiones..... | 75 |
| Recomendaciones..... | 77 |
| Bibliografía..... | 78 |
| Anexos | 87 |

RESUMEN

La investigación sobre los Factores que se relacionan con el equilibrio entre trabajo y familia de las y los trabajadores de una empresa de producción de alimentos, se ejecutó en una empresa de la ciudad de Guayaquil, donde el objetivo planteado fue analizar los factores que inciden en el equilibrio entre trabajo y familia, a través de un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, el cual permitió recoger información cuantificable y realizar una triangulación de dichos datos.

La forma de recolección de información fue a través del instrumento de la encuesta, aplicada a 80 trabajadores tanto de sexo femenino como masculino.

El resultado obtenido de la investigación, fue que no existió mayor desequilibrio entre familia - trabajo, pero sí se encontraron factores de riesgo que se relacionan con la conciliación, como, el poco tiempo para la familia, conflictos familiares, problemas de parejas, irritabilidad causada por las situaciones en casa, preocupaciones familiares, conflictos o tensiones con los compañeros de trabajo, las cuales mas inciden según las encuestas en la población femenina, a pesar de ser un grupo minoritario, estos factores de riesgo pueden repercutir en los demás trabajadores o en sus familias, debido a que el contexto familiar y laboral son un sistema.

Palabras claves: Conciliación trabajo –familia, trabajadores, Trabajo social laboral, Factores de riesgo.

ABSTRACT

The investigation on the Factors that are related to the balance between work and family of the workers of a food production company, was executed in a company of the city of Guayaquil, where the objective was to analyze the factors that affect the balance between work and family, through a quantitative approach and a descriptive level, which allowed the collection of quantifiable information and a triangulation of said data. The way of collecting information was through the survey instrument, applied to 80 workers, both female and male.

The result of the investigation was that there was no greater imbalance between family - work, but risk factors were found that are related to conciliation, such as short time for family, family conflicts, problems of couples, irritability caused due to situations at home, family concerns, these risk factors may have an impact on other workers or on their families, because the family and work context are a system.

Keywords: Work-family conciliation, workers, Social work, Risk factors.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, aborda la temática sobre la Conciliación Trabajo – Familia, es importante develar que la conciliación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar “aparece como problema con el desarrollo del capitalismo industrial que separó la producción doméstica de la producción para el mercado desplazando los lugares de trabajo lejos del hogar” (Olavarría & Céspedes, 2002, pág. 33).

La conciliación no solo da respuesta al ámbito familiar, también a las brechas que hay entre el hombre y la mujer, ya que ambos sexos se encuentran vulnerables ante estas brechas de poder, sin embargo, la mujer al tener una mayor incidencia al involucrarse en el ámbito laboral y a su vez tener que responder en su ámbito familiar se ve sobrecargada de roles, es por ello que se puede encontrar vulnerable a poder acceder a una mejor remuneración, o a una mejor oportunidad laboral.

El interés de esta investigación, es conocer cuáles son los factores que inciden en el desequilibrio tanto en el ámbito laboral como familiar, debido a su importancia de manera social, empresarial y académica.

Según Jiménez y Moyano (2008) Citando a Frone, menciona que el desequilibrio entre los roles sociales, puede ser factor detonante, que perjudica tanto la salud del trabajador y su bienestar y calidad de vida.

Es por ello que, la importancia de identificar cuáles son las problemáticas por la que pasan los trabajadores en su ámbito laboral y familiar y que no permiten que exista una adecuada conciliación trabajo y familia, concentrándonos desde la perspectiva del conflicto, asumiendo que las personas ejerzan distintos roles en los cuales no pueden encontrar un equilibrio, provocándoles estrés y daños a su salud por lo tanto, es necesario intentar deliberar estas tensiones causadas por el máximo esfuerzo que devenga el ejercicio de estos múltiples ámbitos, con el fin de que los trabajadores pueden lograr un equilibrio saludable y puedan desempeñarse de manera integral y de calidad dentro de su espacio de trabajo.

“La conciliación entre trabajo y vida familiar es de enorme importancia para asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo, permitiendo afianzar las posibilidades de un desarrollo armónico, equitativo y solidario” (Caamaño, 2007, pág. 171).

La teoría que respalda esta investigación son: la teoría sistémica y la teoría de género, las cuales nos permitió tener una mirada sistémica y una perspectiva de género y así poder entender, comprender y analizar la información recolectada.

La metodología utilizada dentro de la investigación tiene un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, el instrumento que se utilizó para la recolección de información fue la encuesta que recoge datos sobre el ámbito familiar y laboral.

La conciliación entre trabajo y familia como un factor positivo al equilibrio entre ambos contextos de interacción de los trabajadores, busca la ausencia del conflicto, y encontrar un armonía y compromiso entre ambos roles.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

Antecedentes Investigativos (Estado de la Cuestión)

El presente estado de la cuestión, procura brindar un momento actual del conocimiento que se tiene de la temática conciliación entre familia y trabajo, desde una previa investigación documental desde diferentes perspectivas, que servirá de referencia para interpretar procesar dicha información, reflexionando así el avance del tema a través de opiniones, conceptos, resultados, entre otros, abarcando a América Latina, frente al progreso o brechas que hay entre un equilibrio e importancia del trabajo y familia en el contexto laboral.

Lapo y Jácome (2014). Mencionan la investigación realizada en la ciudad de Guayaquil, sobre el conflicto que se da en el trabajo y familia, el cual repercute en el clima familiar, donde pretende hacer un análisis de cómo estos conflictos inciden en las relaciones familiares; Se utilizó métodos, estos fueron de carácter cuantitativo, con el fin de que se dé un impacto al equilibrio, donde sea más factible que se den políticas de conciliación para el bienestar del trabajador, para mantener y hacer cumplir con su calidad de vida.

Mientras que un estudio de la Universidad Casa Grande, realizado por Ortega (2015) aborda la satisfacción laboral desde la relación entre trabajo y familia, el cual tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. El fin del estudio es analizar cómo la satisfacción laboral se relaciona al trabajo familia y como ésta incide en él, donde se analizaron los datos recolectados mediante el instrumento de la encuesta, el cual tiene como resultado que no se da, una correlación entre la satisfacción laboral y familiar, es decir que la investigación manifiesta que la satisfacción laboral no indican el ámbito familiar “otro dato del estudio es que los trabajadores tienden a presentar síntomas de estrés, pero que esto se deriva del estado civil de las personas de estudio” (Ortega, 2015, pág. 25).

En la ciudad de Quito, también se hizo un estudio, donde abarca la conciliación entre trabajo y familia, la cual tiene como muestra el personal administrativo y de servicios de una institución académica, donde se analizó la incidencia que tiene el contexto social frente a las políticas conciliatorias, “el medio que permitió el análisis fue a través de las perceptivas, de la institución y de lo social” (Granda, 2018, pág. 23). La metodología que se utilizó en la investigación, fue de enfoque cualitativo, los instrumentos aplicados fueron la observación y las entrevistas, “además que esta investigación se va determinando de carácter reflexivo debido al enfoque y a los objetivos que se plantearon. Los resultados del estudio indican que las políticas de conciliación son bien asumidas, las cuales han sido beneficioso al personal, pero que el contexto social incide en el contexto laboral, en la adopción de políticas conciliatorias entre trabajo y familia, desde la equidad de género” (Granda, 2018, pág. 23). Las políticas de conciliación, pueden ser un referente para mantener el desarrollo y calidad de vida del trabajador y trabajadora, donde se aborde la situación de la familia de los mismos, ya que ésta puede repercutir no solo en su desempeño sino en su desarrollo integral.

Un estudio realizado en la ciudad de Chile sobre Género y trabajo, por los autores Gómez y Jiménez (2019) donde tiene el fin de proponer una agenda de conciliación entre la familia y trabajo, donde se implementaron varios instrumentos como la entrevista a profundidad, para ir conociendo las diferentes perspectiva de las trabajadoras y los trabajadores frente a cómo llegar o lograr una conciliación entre el ámbito familiar y el ámbito laboral, “la cual dio como resultados que las trabajadoras con familias e hijos, tiene una mayor responsabilidad, como lo es la crianza y atención de los hijos” (Gómez U & Jiménez F, 2019).

Es por ello que en este estudio o investigación se fundamenta en obtener la construcción de una agenda de conciliación entre el trabajo y la familia que no solo debe ir enfocado en la mujer y en el cumplimiento de sus roles tradicionales sino también en la responsabilidades familiares

compartida que tienen hombres y mujeres para que exista igual de responsabilidades para que no exista afectación en el contexto familiar y laboral “Debido que el cuidado y crianza de hijos y actividades domésticas, no solo debe ser una responsabilidad de la mujer sino una responsabilidad social” (Gómez U & Jiménez F, 2019, pág. 15). Para que se pueda lograr un equilibrio entre el ámbito laboral y familiar es fundamental tomar medidas de acción dentro de los 2 contextos, es por ello que importante recopilar información confiable acerca el tema para saber cuáles son los núcleos problemáticos y vacíos que se han venido dando en el campo laboral.

“El equilibrio es lograr tener una satisfacción individual, que tiene que ir conjunta de un buen funcionamiento familiar y laboral, que envuelve un conflicto mínimo de roles” (Clark, (2000); citado por Jiménez F; Moyano D. , 2008, pág. 122).

La OIT y el PNUD (2009) realizaron un informe sobre la conciliación en relación al trabajo, familia y vida personal, donde argumenta por qué América Latina y El Caribe vive una problemática de desigualdad no solo entre hombres y mujeres, sino desde el trabajo y familia, el estado y el mercado, y sociedad. El informe también menciona que existen tensiones, las cuales ponen en desventaja a la población femenina, ya que,

debido a las desigualdades de género, la mujer tiene más responsabilidades tanto laborales como familiares provocando una doble presencia, las cuales de cierta manera también ocasionan una desigualdad socioeconómica, debido a un déficit de oportunidades ocupacionales, que impiden un desarrollo a las mujeres, es por ello que el informe trata de dar a notar estas desigualdades para que a través de la conciliación, entre vida familiar, personal y laboral exista un equilibrio que permita a ambos poder tener un bienestar social, donde asuman ambos responsabilidades.

Definición del problema

El presente estudio se enfoca en el desequilibrio que viven las y los trabajadores entre sus roles familiares y laborales.

Cuando hablamos de desequilibrio entendemos que hay un desajuste en el sistema que no permite que se mantenga equilibrado.

Para Jiménez y Gómez (2015) el desequilibrio familiar se manifiesta con la ruptura del funcionamiento del sistema, lo mismo que cobra influencia en el desarrollo de sus integrantes provocando el quiebre de los roles de sus integrantes debido a su imposibilidad para desempeñar sus roles de forma consciente y al máximo dando un resultado de negativo debido a la insatisfacción de las necesidades básicas de quienes conforman el sistema familiar.

Hay dos formas de visualizar el problema “por un lado se encuentra el conflicto producido cuando el trabajo interfiere en la familia y el conflicto cuando la familia interfiere en el trabajo se produce cuando las actividades relacionadas con el trabajo interfieren con las responsabilidades del hogar (por ejemplo, al traer trabajo al hogar y tratar de completar a expensas del tiempo de la familia)” (Jiménez & Gómez, Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género, 2015, pág. 20).

“La relación entre la dimensión laboral y familiar puede en algún momento superponerse, llevando a una interferencia de roles ya que las mujeres interactúan de forma paralela entre las actividades laborales con las actividades familiares, lo que puede llevar al conflicto trabajo-familia” (Alvarez & Guerra, 2012, pág. 47).

El conflicto surge según Jiménez y Gómez (2015) cuando uno de los papeles impide cumplir con el otro, o tiene influencia, esto también suele provocar conflictos dentro del núcleo familiar debido que los roles no son cumplidos a entera satisfacción. Cabe indicar que la familia “es un sistema que se encuentra constituida por una red de relaciones y

conformada por subsistemas en donde cada miembro evoluciona y se desarrolla a través de diferentes etapas, sufriendo cambios de adaptación” (Paladines & Quinde, 2010, pág. 3).

“El equilibrio entre trabajo y familia tiene consecuencias reales, influye en los logros profesionales y en la calidad de la vida familiar de hombres y mujeres. Para mujeres, estas consecuencias representan restricciones graves en sus elecciones de carrera, oportunidades limitadas de progreso profesional y de éxito en el trabajo, y la necesidad de escoger entre dos caminos, en apariencia opuestos: una carrera activa y satisfactoria o el matrimonio y los hijos” (Jiménez & Gómez, 2015, pág. 20).

Para Jiménez y Gómez (2015) el desequilibrio genera conflicto en el individuo entre su ámbito laboral y su ámbito familiar debido a que ambos exigen el cumplimiento de sus funciones cuando una de estas funciones, roles o responsabilidad invade el sistema del otro, se crea el conflicto interno en el individuo debido que no puede responder al cien por ciento en su sistema actual creando un desequilibrio en ambos sistemas.

“Podemos decir que al no poder conciliar ambos roles, las personas entran en conflictos de rol, viéndose perjudicadas desde un punto de vista personal, al igual que su salud física y psicológica, la satisfacción vital y el bienestar de la familia en general” (Jiménez & Gómez, 2015, pág. 27).

Para Cantor (2014) en el ámbito laboral, el desequilibrio se forma porque en el sistema familiar no se encuentran roles definidos, o la disfuncionalidad del sistema familiar genera baja productividad para el ámbito laboral.

El desequilibrio entre Trabajo Familia tiene efectos principales y estos pueden ser vistos y analizados desde sus impactos Sociales, como las oportunidades sociales, laborales según el género o clase social.

Según Cantor (2014) la ausencia del equilibrio entre el sistema laboral y vida personal y familiar puede provocar la fatiga del individuo, problemas con la salud física y mental, bajo autoestima, ausencia de tiempo ocio con familiares o amigos, ausencia de tiempo en pareja.

Para Cantor (2014) algunas consecuencias del desequilibrio trabajo y familia puede ser la agrupación de sentimientos de culpabilidad, debido a la ausencia de una comunicación asertiva en el hogar, el abandono en la formación de los hijos, bajo rendimiento escolar, el deterioro en la relación conyugal y todas las repercusiones negativas que ello trae consigo, la disminución del buen desempeño laboral de la pareja, el quebranto de la salud de los integrantes de la familia, especialmente de la pareja.

El desequilibrio también tiene consecuencias en el ámbito laboral según Cantor y estas pueden ser la ausencia de comunicación asertiva o positiva y poca actitud positiva para cooperar, retrasos en las actividades, sintomatología de presión, reducción de la creativa, dificultad para la resolución de conflictos, la dificultad para manejar flujo de trabajo, reclamos de clientes insatisfecho, etc.

El autor Sahadi (2015) menciona que los principales factores que pueden aquejar el equilibrio entre el ambiente familiar y el ambiente de trabajo, son los Jefes autoritarios, exigentes, denominados como malos jefes, el trabajar mayor tiempo de la jornada laboral establecida, poca flexibilidad en horarios el descanso, otro factor que menciona el autor son los largos desplazamientos en el trayecto a la casa y colegas poco colaborativos.

Hay instituciones que tienen un impacto negativo en la vida de los trabajadores tanto en lo familiar y personal.

Cuando se habla de horas extras también se habla de menos tiempo dedicado a la familia y mayor responsabilidad en el trabajo, creando una presión laboral que puede con llevar a los estados de ánimos depresivos

incluso fuera de las horas laborales en estos casos la labor esta omnipresente afectando el sistema familiar del trabajador

La abundancia de trabajo, la depresión y la debilitación son resultados comunes del sistema económico en el que el progreso sigue siendo importante, mientras que la felicidad familiar pasa a una alternativa o segunda opción.

Para Álvarez y Guerra (2012) algunos factores que pueden incidir entre el desequilibrio Trabajo - Familia, según el ámbito Familiar pueden ser los antecedentes familiares por Consumos de drogas, el funcionamiento familiar, Problemas familiares no resueltos, violencia dentro de la familia, escasez de reglas en la familia, castigos establecidos por el consumo de drogas poco estrictos, ambiguos o incoherentes, distanciamiento de la Vida social y familiar, alto estrés en el ámbito familiar, el nivel de requerimiento familiar no se ajusta a las capacidades del hijo/a, bajo reconocimiento de los logros de cada integrante familiar, escasa expresión de afecto, ausencia de valores como respeto hacia cada integrante.

Estos factores que mencionan los autores Álvarez y Guerra (2012) dentro del sistema familiar se dan debido a como está estructurada la familia y como ese va afectando su relación y dinámica, ya que las tensiones y problemas familiares, pueden ser en ocasiones reflejos de las reglas, límites y roles del sistema familiar.

Para Galarza y Solano (2010) la familia es el elemento social, y se la mira como una entidad social que se caracteriza por tener vínculos y relaciones afectivas entre cada miembro que se da en el interior del núcleo familiar creando un subsistema, dentro de este subsistema llamado grupo familiar existe el cumplimiento de roles, responsabilidades y funciones que son los que influyen en el momento de relacionarse con otros sistemas externos como lo es el trabajo, barrio, colegios.

“Es dentro del grupo familiar en donde se aprenden los valores y se transmite la cultura, la cual será filtrada y orientada por cada sistema. La

ubicación geográfica de este sistema familiar (rural o urbano) determina también ciertas características de la organización y los roles que en ella se dan” (Galarza & Solano, 2010, pág. 19).

Según Galarza y Solano (2010) el sistema familiar como primer espacio de pertenencia, acogida y socialización, influye e imparte a los individuos conocimientos adquiridos culturalmente, el cual trasmite valores, actitudes entre otros aspectos, que va formando a cada miembro.

“Estas nuevas dinámicas de realidad social demandan cambios significativos en la estructura familiar, en tanto que el hombre y la mujer asumen roles que van más allá de ser padre y madre, buscando así una mayor proyección profesional y laboral en aras de obtener mejores condiciones de calidad de vida” (Alvarez & Guerra, 2012, pág. 52).

Álvarez y Guerra (2012). indican que las nuevas dinámicas sociales, obligan a las familias a reestructurarse para apartase a los cambios, es por ello que tanto hombres como mujeres se ven enfrentados a tener más roles aparte de sus roles tradicionales, un ejemplo de ello es el aumento a la inserción laboral de la mujer, con el fin de aumentar la economía de la familia, para garantizar el sustento de los demás miembros del sistema familiar, estos mismos cambios están conformados por asumir roles dentro del núcleo familiar y desarrollar los diferentes papeles y funciones que los mismos implican dentro del sistema familiar, adicionalmente cuando existe ausencia de un miembro dentro del sistema los roles pueden ser redistribuidos y tener consecuencias entre trabajo y familia

Para Jiménez y Gómez (2015) todo esto tiene influencia en las metas y logros profesionales y en la calidad que tiene la vida familiar tanto para los hombres y mujeres.

Para los autores Jiménez y Gómez (2015) la ausencia de políticas de conciliación, puede causar percances en la salud del trabajador, y el conflicto que se suscita en los roles familiares puede tener diversas consecuencias negativas como el ausentismo laboral, estrés, bajo

rendimiento laboral, insatisfacción laboral, desigualdad de género, exceso de carga horaria, Por tal motivo se realizará esta investigación en una empresa de la ciudad de Guayaquil para conocer sobre los factores que pueden incidir en el equilibrio familia y trabajo, y así poder proporcionar a estas dos empresas y a la sociedad, estos aspectos que lograrían un equilibrio, para mejorar el funcionamiento no solo familiar sino laboral.

Álvarez y Guerra (2012). indican que Mediante las investigaciones bibliográficas realizadas, se pudo conocer que existe la ausencia de políticas de conciliación entre trabajo y familia que rijan a las instituciones públicas y privadas, lo cual genera un desequilibrio en dichas instituciones dentro del recurso humano que es lo más importante en una institución a pesar que la Organización Internacional de Trabajo indica que “el trabajador debe tener un estado de Bienestar, tanto físico, psicológico como social del sujeto que se encuentra trabajando en un contexto laboral” (Alvarez & Guerra, 2012, pág. 54).

“El propósito y lo que posibilita la salud laboral es generar entornos laborales saludables para los sujetos que los componen, lo que implica una mirada crítica del contexto socio-histórico-cultural del que se hace parte, ya que existen dinámicas mundiales que impactan de diversas maneras a la sociedad, y por lo tanto al trabajo” (Alvarez & Guerra, 2012, pág. 52).

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los principales desequilibrios que afectan el desempeño laboral de las y los trabajadores de la muestra seleccionada?

¿Cuáles son los principales desequilibrios que afectan la dinámica familiar de las y los trabajadores de la muestra seleccionada?

¿Cuáles son los factores relacionados con el equilibrio o desequilibrio entre la dimensión laboral y la dimensión familiar de trabajadoras y trabajadores de una empresa de producción de alimentos?

Objetivos

Objetivo General

➤ Analizar los factores relacionados con la conciliación entre trabajo y familia de las y los trabajadores de una empresa de producción de alimentos, a fin de identificar elementos para el mejoramiento de su bienestar integral.

Objetivos Específicos

➤ Identificar los principales desequilibrios que afectan el desempeño laboral de las y los trabajadores de la muestra seleccionada.

➤ Identificar los principales desequilibrios que afectan la dinámica familiar de las y los trabajadores de la muestra seleccionada.

➤ Analizar los factores relacionados en el equilibrio o desequilibrios encontrados entre trabajo y familia, en la muestra seleccionada.

Justificación

El tema a investigar son los Factores que inciden en el equilibrio entre trabajo y familia de las y los trabajadores de una empresa de producción de alimentos, para lo cual se pretende aplicar una perspectiva sistémica debido que esta mirada tiene un enfoque integrador en donde se va a estudiar e investigar al trabajador en sus diferentes sistemas laboral y familiar.

En la actualidad en el ámbito laboral, se han visto cambios y tensiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras, las cuales han creado una ruptura entre familia y trabajo, causando así un desequilibrio, que afecta el entorno familiar y laboral.

Por ello que es importante abordar esta temática, ya que no solo está afectando a los trabajadores en su contexto laboral, sino que repercute en su contexto familiar y viceversa, la cual trae consigo consecuencias entre sus miembros. El tema es de gran relevancia sobre todo para la sociedad debido a que la familia es uno de los sistemas más importante para la sociedad en donde el ser humano se desarrolla.

Una realidad de gran importancia que vive la familia es la relación que tienen en el mundo con el ambiente laboral.

Un ítem de importancia en el tema es, “la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral y su opción cada vez más decidida por el desarrollo profesional, han estimulado cambios en la familia: disminución del número de matrimonios, retraso en la edad de casarse y disminución del número de hijos, con mal pronóstico demográfico futuro. La solución implica dos vías: políticas públicas que hagan compatible y sinérgica la relación trabajo-familia y un cambio cultural que haga más equilibrados los roles parentales hacia esos dos ámbitos de desarrollo” (Campos, 2013, pág. 5).

El correcto equilibrio entre el ambiente laboral y familiar puede ser beneficioso para el futuro comprendiendo a gran profundidad el vínculo que existe entre ambos sistemas y sus realidades es de relevancia el crecimiento profesional de la mujer en el ámbito laboral, pero no hay que descuidar las aspiraciones familiares que pudiera tener cada persona y su papel específico que cumpliría dentro del núcleo familiar y la sociedad.

“Por eso, es necesario un cambio cultural que valore mejor el aporte familiar y profesional a la sociedad. Para ello, las señales de la autoridad pública son imprescindibles, pues tanto la función ejecutiva, como legislativa tienen un rol educador inherente” (Jiménez & Gómez, Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género, 2015, pág. 26).

En relación a lo mencionado por Jiménez y Gómez (2015) aunque la perspectiva de la sociedad sea la facilidad o dificultad para la relación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar el núcleo del conflicto puede radicar según los autores en la desestructuración que tienen las familias no es solo por la obligación de tiempo que las cabezas principales del hogar tienen que dedicar al trabajo si no porque muchos quieren hacerlo debido a diferentes metas o logros en el ámbito laboral dejando a un lado el ámbito familiar para los autores ello “refleja una progresiva pérdida del valor de la familia” (Jiménez & Gómez, 2015, pág. 26).

Son tendencias específicas la relación entre el trabajo y la familia que tanto el hombre y la mujer tengan actividades y participación en la familia.

Cada ser humano debe mantener un equilibrio en cada uno de sus sistemas y subsistemas para el correcto funcionamiento.

Méndez (2019) nos habla del ámbito laboral y nos menciona algunas varias ventajas de la conciliación para la organización como tener empleados felices y con buen estado de salud mental y física esto representa mayor ganancia para la empresa, un buen clima y

ambiente laboral entre todos los trabajadores de la empresa, aumenta la productividad y rendimiento laboral debido a la motivación que tienen los trabajadores en las empresas, se disminuye el ausentismo en las empresas debido a la conciliación que existe entre trabajo familia, disminuye el índice de bajas o jubilaciones por enfermedad debido a la reducción del estrés, existe mayor compromiso y la lealtad de parte de los trabajadores con la empresa, la “Mejora la competitividad de la empresa, ayudando a retener talento y consiguiendo una alta fidelización por parte de sus empleados (lo que a su vez, supone un ahorro en reclutamiento y formación)” (Méndez, 2019), otra ventaja es varias medidas que está tomando el Ministerio de Trabajo Medidas como flexibilidad de horarios o teletrabajo compensan la relación familia trabajo, la empresa tendrá un excelente perspectiva para los profesionales a la hora de trabajar y la “Mayor sensación de satisfacción y bienestar laboral” (Méndez, 2019).

Méndez (2019) también sugiere ventajas de la conciliación trabajo y familia para el ser humano como el que adquiere un mayor equilibrio emocional que implica positivamente en la salud física y mental del trabajador, hay mayor tiempo para el trabajador y su familia lo que se tiene como resultado el aumento de la satisfacción, reducción de Gastos familiares debido al cumplimiento de ciertos roles en casa como cuidador. El mayor tiempo del trabajador para la satisfacción personal como la práctica de deporte o de formación profesional y la última ventaja es el mayor tiempo para ser partícipe de las actividades escolares de sus hijos contribuyendo positivamente en la relación padre e hijos.

La satisfacción y la felicidad de todos los individuos, se determinan por la presencia de un buen equilibrio entre todos los ambientes. Además, cada vez son más los individuos que hacen mayor consciencia de lo único y valioso que es el tiempo en familia y de la prioridad que es tener la salud, no solo física si no emocional y mental “Fenómenos como el burnout son reales y cada vez más visibles, y lo que es más importante, se sabe que pueden ser evitados” (Méndez, 2019), dar el

tiempo necesario al trabajo evita las fuentes de ansiedad y disminuye el estrés.

“Conciliar es calidad de vida, es no tener que elegir entre formar una familia o conseguir alcanzar tus metas profesionales y permite que la vida laboral sea compatible con la familiar y personal. Aunque cada vez estén más presentes las políticas” (Méndez, 2019).

Esta propuesta, permite enfocarse en los diferentes roles que cumplen los trabajadores en el ámbito familiar y laboral de la ciudad de Guayaquil.

La respectiva información pretende contribuir de forma positiva en los diferentes estudios de conciliación trabajo familia en Guayaquil cambiando las perspectivas o enfoques empresariales.

Cabe indicar, la importancia del rol del Trabajador Social es fundamental tanto en el ambiente familiar como en el ambiente laboral ya que estos funcionan conjuntamente por lo cual debe estar la intervención del profesional en Trabajo Social para el uso de métodos y técnicas adecuadas que aporten al equilibrio del sistema familiar y laboral.

Este estudio también es importante para la Universidad, debido que quienes conforman la universidad son trabajadores y profesionales que deben tener una conciliación entre la familia y el trabajo.

Tiene relevancia en la universidad debida que este tema contribuye a la formación de profesionales que se van a ver inmersos en el ambito laboral y sepan manejar el tema del equilibrio Trabajo Familia.

Por lo tanto, los beneficiarios de este estudio son los trabajadores de una empresa de producción de alimentos de la ciudad de Guayaquil, debido que se pretende mantener un equilibrio en los diferentes sistemas con el objetivo de incrementar la producción y prevalecer la salud mental de los trabajadores.

CAPÍTULO 2

Marcos Referenciales

Marco Teórico

Teoría Sistémica

Una de las Teorías que se utilizará para este estudio es la teoría de sistemas la misma que fue creada por Von Bertalanffy aproximadamente en la década de los 40 con el objetivo de edificar un patrón práctico para conceptualizar los fenómenos.

“La Teoría General de Sistemas busca explicar los fenómenos de la realidad abordando los Sistemas como modelo de organización, los cuales son aplicables, en general, a todos los enfoques de estudio de la misma. Tiene un carácter integrador y holístico, en donde lo más importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ella emergen” (Peralta, 2016, pág. 127).

Para Peralta (2016), el sistema se conoce como el todo y no como la suma de cada elemento individual en donde tiene gran importancia no solo los elementos que la compone si no las interrelaciones entre ellos que se dan en el sistema ya que una acción de un elemento afecta al otro elemento y a todo el sistema.

Para la Amozurrutia y Campos (2012) la teoría general de sistemas trata sobre conceptos y principios de amplia aplicación, al contrario de aquellos que se aplican en un dominio particular del conocimiento.

Además Amozurrutia y Campos (2012) indican que el objetivo de teoría de sistema es la revelación sistemática de las actividades, limitaciones y reglas de un sistema, y también de sus principios, metas, métodos, materiales que puedan ser comprendidos y aplicados a los diferentes

niveles del sistema con el propósito de que dentro del sistema exista equifinalidad mejorada.

Tamayo (1999) menciona a la Teoría General de Sistema es más que una idea estructurada o una metodología que tiene como objetivo analizar e investigar todo el sistema de forma íntegra tomando principalmente sus relaciones e interrelaciones existentes mediante la aplicación destrezas o estrategias, la metodología busca reunir los elementos para propagar y hacer prolongable su aplicación, esta metodología va a permitir realizar ejemplos y pronosticar el comportamiento antes de su puesta en marcha mediante simulaciones permitiendo obtener la mejor opción de solución a la problemática estudiada.

Las Premisas de la Teoría de Sistemas para Sesento (2008) son tres:

- Los sistemas existen dentro de sí mismo, cada sistema está dentro de otros sistemas más grandes.
- Los sistemas son abiertos: se determinan por un proceso de cambio con su entorno e interacción, que son los sistemas. cuando el sistema empieza a perder energía porque el intercambio cesa este puede desintegrarse
- Las diferentes funciones que tenga el sistema puede depender de la estructura del mismo; hay sistemas biológicos y mecánicos, esta aseveración es intuitiva.

“La Metodología General de Sistemas implica el empleo de la lógica soportada en una amplia base tecnológica, la cual se caracteriza por tener como ingredientes la cualificación y la objetividad, lo cual permite la manipulación de grandes volúmenes de datos y restricciones de los mismos en un tiempo prudente” (Tamayo, 1999, pág. 86) cabe indicar que esta metodología no se restringe solo a la utilización de tecnología para la resolución de los problemas, debido que requiere de un enfoque integral para obtener un mayor alcance que mire el problema con una visión macro.

Existen varias características de la Teoría de sistemas y su metodología; Tamayo (1999) menciona algunas como ser un sistema Totalizante esto quiere manifestar que se centra en la búsqueda y cumplimiento de los objetivos, abarcando el problema como un todo, teniendo en cuenta todos los componentes del sistema, otra característica es ser organizado debido a la aplicación de varios recursos como económicos, humanos por lo cual se requiere un orden específico de tal manera que el sistema represente un correcto ensamble y cumpla con el objetivo planteado, otra característica es la pragmática porque induce o conlleva a la acción a la búsqueda de la satisfacción por medio de la toma de decisiones correctas en el momento indicado, otra característica es la creativa porque dedica todo el esfuerzo del sistema al cumplimiento de sus objetivos, metas planteadas, otra característica es la crítica porque esta obliga al sistema a revisar constantemente los objetivos o metas y en caso de desviaciones redefinir los objetivos, otra característica definida por el autor es optimizable debido que busca la mejor decisión para la resolución de la problemática que se está estudiando a través de la conocimiento y participación de todos los integrantes del sistema y sus interrelaciones y como última característica esta la interdisciplinaria porque está compuesto por profesionales capaces de manejar la metodología de los sistemas

El autor Estaire (s.f) menciona que la Teoría General de Sistemas tiene varios niveles de complejidad como el sistema que se entiende por la totalidad del sistema la parte principal o fundamental, otro nivel es el suprasistema, que es el entorno que rodea al sistema, en este nivel se encuentra las amistades, el barrio, y el último nivel es el subsistema que son cada uno de los componentes o miembros del sistema como el individuo.

Según Estaire (s.f) la Teoría General de Sistemas tiene principios, uno de ellos es la Totalidad, la cual representa al sistema que busca trascender las propias características de sus integrantes, la Entropía: Los sistemas tratan de mantener su identidad, la Sinergia:

Todo cambio que se de en alguna parte del sistema siempre va afectar a las demás partes y en ocasiones a todo el sistema incluyendo sus integrantes que son quienes componen el sistema, la Finalidad: los sistemas tienen las mismas metas u objetivos, la Equipifinalidad: Las modificaciones que se vayan dando en el sistema son independientes de las condiciones primeras del sistema, la Equipotencialidad: aquí el sistema se reorganiza porque permite a cada integrante asumir las funciones de las partes ausentes esto hace que el sistema se redistribuya, la Retroalimentación: Los sistemas permanecen constante intercambio de información con el objetivo de obtener una retroalimentación, la Homeostasis: la búsqueda del equilibrio en el sistema con el objetivo de mantenerse estable, la Morfogénesis: Todo sistema también se determina por su preferencia a los cambios

El autor Estaire (s.f) clásica el sistema en dos tipos como los sistemas abiertos, los cuales interactúan seres vivos, relacionándose de manera íntima con el ambiente y ambos se relacionan mutuamente dependiendo el uno del otro al mismo tiempo ambos tienen un beneficio, todos los sistemas están conformados por subsistemas o puede también ser parte de un sistema mayor, el medio ambiente puede estar considerado como el entorno en donde está dicho sistema, todo lo que rodea el sistema influye en él, otro tipo de sistema es el sistema cerrado porque no hay mucho intercambio de energía o información con los otros sistemas, a pesar de esto cabe indicar que toma de referencia el entorno para la toma de decisiones, o adquiere algún elemento del entorno para su transformación, este se introduce en el sistema por medio de una entrada que posee el sistema, el proceso se puede llamar retroalimentación.

Para esta investigación, se abordará 2 sistemas a los que pertenecen los trabajadores que son la familia y el trabajo.

El ámbito Laboral es visto como un sistema “porque interconecta mecanismos o subsistemas que determinan de manera concreta -para sujetos sociales, épocas y ámbitos espaciales- la naturaleza social del

trabajo, vale decir, el lugar y el papel del trabajo en la sociedad” (Campos, 2013, pág. 2).

En este sistema los individuos también se relacionan e interactúan desempeñando un rol y un crecimiento profesional.

Para Peralta (2016) cuando se habla de la familia con un enfoque sistémico, esta mirada hace tener en cuenta sus particularidades o características, como la totalidad del sistema con un propósito compuesto por seres complejos entre ellos mismos en el que hay que resaltar que el “sistema familiar es más que la suma de cada uno como individuo, que en él se genera un proceso de desarrollo, que permite su crecimiento en complejidad y en organización” (Peralta, Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión, 2016, pág. 14). Debe de existir una perspectiva multigeneracional en el que un suceso situacional afectara negativamente o positivamente a los miembros que componen el sistema familiar en sus diferentes grados y ámbitos.

Teoría de Género

El autor Peiro (2013) indica que la teoría del género no es definir al individuo si es hombre o mujer quedando fuera la dimensión biológica y anatómica, cabe indicar que lo sexuado de los individuos es una construcción realizada por la sociedad debido a su cultura e historia, por lo tanto se podría identificar como artificial.

Piero (2013) hace referencia a los teóricos del género Simone de Beauvoir, que el género femenino no se nace se hace por las diversas costumbres, características y responsabilidades que asume la mujer, el individuo nace neutro, es la sociedad con sus características de género y cultura que impone a cada individuo debido a su sexo.

Es común que estas variables la tendencia a la negatividad de la vinculación entre el sexo y el género y la última de las variables entre la cultura y la naturaleza “suponen la posibilidad de transformar la naturaleza o condición humana, si es que reconocen que exista algo como eso” (Siles & Delgado, 2012, pág. 7).

Cuando se habla de género se menciona que es un:

conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino”. Esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el “ideal” de la familia heterosexual, las instituciones y la religión. (Hendel, 2017, pág. 13)

El género contribuye a relaciones y dinámicas de poder, las cuales manifiestan desigualdades sociales entre hombres y mujeres. Según Hernández (2006) la categoría política en la teoría de género, devela las relaciones de poder y orden político, ya que organizan a la sociedad causando desigualdades entre hombres y mujeres, en la cual las mujeres están en desventaja en relación a oportunidades laborales u otras que tengan que ver con poder, es por ello que el autor manifiesta que el género, no es neutro, ni simétrico, debido a que la sociedad les atribuye ciertas actividades o formas de comportamiento ya asignadas y establecidas históricamente, la vulneración de las mujeres se da como “resultado del orden simbólico, o resultado de la aparición de la propiedad privada” (Hernández, 2006, pág. 9).

El género es una forma de distribución de poderes, exponiendo una forma de organización social, ya sea desde el poder, la identidad a través de la historia y cultura e incluso biología, lo cual la sociedad encasilla para poder tener un “orden”.

Según la autora Lagarde citado por (Fernández, 2011) la teoría de género, permite hacer un análisis del género, donde se puede entrañar cuales han sido las características y el mecanismo patriarcal, que han generado desigualdades entre hombres y mujeres, donde esta forma de orden social ha causado, una jerarquía, inequidades, desigualdades, exclusión e incluso discriminación, volviendo a la mujer un individuo vulnerable en aspecto de oportunidades y desarrollo, es por ello que el análisis del género se direcciona a las desigualdades de género, buscando exterminar los parapetos entre hombres y mujeres donde pueden tener una igual de oportunidades y derechos.

La teoría de género busca “evidenciar que las tareas asignadas históricamente a las mujeres no tienen su origen en la naturaleza sino en la sociedad” (Vivas, 2001, pág. 530).

Teoría de Roles de Género

Para Herrera (2000) cuando hablamos de la teoría de roles de género también suelen ser las conductas estereotipadas por la sociedad por lo cual puede ser modificado debido que son actividades que la sociedad espera que el individuo realice debido a su sexo.

Una de las partes fundamentales es el desempeño del rol en cada sistema entre ellos se destacan las funciones parentales y laborales que cumplen en cada sistema.

En un sistema, el rol es el papel que desarrolla cada persona, Según Quispillo (2015) el rol que cumplimos en cada instante determina el modelo de relación y el rol profesional establece un tipo de relación.

En toda familia cada individuo tiene un rol una madre un padre o quien tenga que asumir a su vez este rol liderando la organización del sistema familiar controlando el orden dentro de las relaciones.

Así mismo en el ámbito laboral el individuo cumple un rol destinando que ningún rol interfiera con el otro.

La diferenciación entre los sexos se conoce como rol de género, razonando que “el género es aquella categoría en la que se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la femineidad-masculinidad” (Herrera, 2000, pág. 569), esto es resultado de todo un proceso con historia de construcción social, entendiendo que los roles de género van más allá de la distinción de las actividades por sexo este tipo de distinciones puede ser un obstáculo para desempeñar diferentes roles.

Los roles de género han sido impuestos socialmente, en el cual demarca una forma de comportamiento y forma de ser de cada persona, es decir que, es un “conjunto de normas establecidas socialmente para cada sexo” (Herrera, 2000, pág. 569).

Bajo las conductas esperadas y las reglas establecidas por la sociedad se componen la estructuran que van determinando los roles “Éstos poseen propiedades; por ejemplo, son específicos a la cultura, ocurren generalmente en pares complementarios y permiten que el individuo desempeñe varios papeles a la vez” (Macias, 2011, pág. 20).

“Los roles son usados continuamente como proceso para ordenar la estructura de relaciones dentro de la familia” (Aylwin & Solar, 2002, pág. 114).

Para la Healthy Children (2016), los roles de género en la familia, muchas veces causan una sobrecarga en uno de los miembros, por lo

general este recae en las mujeres, las cuales asumen la crianza de los hijos, esto puede ser la falta de adecuación que se da en los roles familiares, cada miembro de la familia, demarcan sus funcionamientos al interior de la familia, estos roles pueden ser tradicionales e idiosincráticos, y deben ser complementarios entre todos los miembros del sistema familiar.

“El mantenimiento de actitudes y roles heredados de la familia tradicional sobre las nuevas estructuras familiares hace que a menudo la mujer se enfrente a la llamada “doble jornada”, en la que tiene que hacer frente al desarrollo de su actividad laboral y, además, encargarse de manera principal de la realización de las tareas domésticas y familiares” (Infestas, 2015, pág. 38).

Los autores Gómez y Jiménez (2015) indican que la sobrecarga de roles a la mujer, pueden traer consecuencias a la salud o a su satisfacción personal, además manifiesta que existe un problema interno en familia en relación a la equidad que debe existir en el sistema, ya que la colaboración entre el subsistema conyugal, reparte responsabilidades domésticas y familiares.

Por eso exponen que se debe de examinar “el concepto de corresponsabilidad familiar que supone la articulación de tareas productivas y reproductivas desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres- como un elemento clave para el desarrollo social” (Gomez & Jimenez, 2015, pág. 40).

En la teoría de roles de género, en relación a la efectividad, ostenta que:

La afectividad o forma de expresar los sentimientos se ve marcada también, indiscutiblemente, por los patrones de comportamiento y valores asignados por el rol de género y la dinámica interna de la familia. Para que esta sea funcional y promueva la salud de sus miembros debe permitir y fomentar la expresión libre de la afectividad, ser

capaz de expresar las emociones positivas y negativas, y transmitir afecto. (Herrera, 2000, pág. 571)

Moreno, Agirregomezkorta & Cuadrado (1999) indican que los roles de género son netamente puestos por la sociedad en la que se desenvuelve cada individuo teniendo como resultado o consecuencia de ello que los individuos se desarrollen como hombres o como mujeres asociándose con los roles que por su sexo les han determinado a cada uno, la definición de roles de Género es importante para la comprensión de algunas situaciones que se interrelación en la cotidianidad, su cambio sería un paso relevante para obtener una sociedad equitativa compuesta por las mismas oportunidades y para esta igualdad se requiere la reformulación de los roles en función de las necesidades.

“Los roles de género son el conjunto de papeles y expectativas diferentes para mujeres y hombres que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar” (Moreno, Agirregomezkorta, & Cuadrado, Manual para la introducción de la perspectiva de género y juventud al desarrollo rural, 1999, pág. 18).

La CEDFI (2017) indica que es el acumulado de conductas, manera de pensar y acciones que la sociedad dice que son los idóneos para cada sexo, debido que cada sexo ha sido marcado por la sociedad determinando ciertas actividades para hombres y otras para mujeres, cumpliendo así diferentes roles expuesto por la sociedad. Es decir, por ejemplo la sociedad nos dice “Las mujeres deben jugar con muñecas mientras que los hombres deben jugar con carros” o “las mujeres pueden llorar y los hombres no” (CEDFI, 2017, pág. 1).

En cambio el autor Infesta (2015) manifiesta que Los roles de género suelen ser específicos a la cultura de cada sociedad teniendo en cuenta los condicionantes de la repartición del tiempo entre la mujer y el hombre desde una mirada económica y de los métodos de negociación que tienen lugar en el sistema familiar sin dejar a un lado los diferentes

niveles del ser humano como una definitiva ventaja comparativa y los acuerdos establecidos entre ambos para obtener un resultado positivo a través de la organización del tiempo de trabajo y tiempo de familia.

Las desigualdades entre los hombres y las mujeres menciona Burgos (2015) es un tema que ha existido durante muchas décadas por todo el mundo, las características biológicas de los individuos tiene influencia como el sexo esto hace base para atribuirle varios comportamientos, responsabilidades, actitudes, capacidades y la posición que tiene el individuo en la sociedad, es decir que la sociedad ha creado genero masculinos y femenino que indican diferentes formas de vivir a los hombres y mujeres con responsabilidades diferentes todas estas atribuciones creadas por la sociedad se han visto de forma natural aunque en la vida real o en el diario vivir no lo son, esto se ha originado que algunas sociedades se vallan conformando de manera jerárquica y fundamentadas en las creencias sobre la tenencia de poder y la superioridad de un sexo sobre el otro, algunas sociedades donde se dan las relaciones de poder son con desigualdad debido que entre hombres y mujeres la mayor frecuencia en ocupar posiciones dominantes han sido los hombres, ocupando las mujeres un papel de subordinación.

Según la ONU (2018) las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, podrían denominarse que se dan en base al género, el cual se da en todos los grupos sociales, además que las mujeres se encuentran en desventaja en relación al poder, debido a los estereotipos de género que tienen la sociedad, cabe recalcar que en aspectos de discriminación ya sea por etnia, situación económica u otros tipos de discriminación, la mujer como parte de estos grupos discriminados es la más vulnerable.

Gómez (2018) manifiesta que la inserción en el ámbito laboral se vuelve complicada debido a la existencias de desigualdades; éstas pueden evidenciarse con fuerza debido que la autonomía económica de cada individuo es una variable clave para hacer viable el crecimiento personal a través de proyectos.

Que el desempleo de las mujeres usualmente sea más alto que el de los hombres es un problema estructural del mercado laboral. Esa preferencia por los hombres se asocia a razones culturales y también legales. Por ejemplo, las leyes laborales replican la carga cultural que hace recaer en las mujeres los costos de cuidado infantil y de familiares dependientes. Eso frena su participación y también hace más costosas a las que se integran. (Bravo; Citado por Gómez, Marcela, 2018, pág. 4)

Para Clemente (2017) cuando se habla de economía también se evidencia el tema de desigualdades de género haciendo referencia al informe global de la Brecha de Género, el cual indica que el universo se está enfrentando a un recorte o desperdicio de talentos al no tener un accionar sobre el tema de desigualdad de género que es visto en varios sistemas o ámbitos como familiar, laboral, social, poniendo en riesgo el crecimiento de la economía debido a la privación de oportunidades igualitarias a desarrollarse; la ralentización de la igualdad de género, se ha dado en base a la participación del ámbito laboral, el cual ha contribuido a la desigualdad en este contexto, “los desequilibrios crónicos en los salarios, la diferencia entre hombres y mujeres a nivel global es, en promedio, del 23% según ONU Mujeres, y en España ganan de media un 18,8% menos por hora que los hombres” (Clemente, 2017, pág. 1).

El autor Clemente (2017) menciona que las mujeres en puestos directivos, se enfrentan con dificultades en contra de su trabajo, donde influyen factores como la remuneración, la dificultad de conseguir ascensos a puestos directivos, y la brecha de desempleo que está creciendo debido a las grandes expectativas que existen por parte de la sociedad, en cuanto a las responsabilidades o papeles que juega el individuo en el ámbito laboral influido por el sexo.

Gómez (2018) sostiene que las mujeres con poca formación son mayormente las más vulnerables, que adicional suelen tener más hijos

y mayores responsabilidades dentro del sistema familiar, sus inserciones en el ámbito aboral pueden ser transitorias, y pueden requerir de menos preparación lo cual permite el cumplimiento de las responsabilidades puesto por la sociedad en el ámbito familiar, el género masculino es siempre visto como el proveedor principal del hogar por lo cual está excusado de ciertas responsabilidades familiares como el cuidado infantil.

El autor Gómez (2018) también menciona que los horarios laborales de puestos directivos, no permiten que las mujeres puedan acceder a este tiempo ni puesto, debido a sus roles fuera del contexto laboral, es por ellos que las mujeres se encuentran vulnerables a estar en puestos poco remunerados y sin la posibilidad de ascensos, o incluso estando inactivas laboralmente.

Sin embargo Gómez (2018) menciona que este tema de desigualdades va asociado a la economía, por lo tanto, es un fenómeno coyuntural, cabe indicar que si ha existido avances con el tema de la participación laboral femenina tratando de acceder a empleos de calidad y educación, pero una de las dificultades que puede presentarse en la inserción laboral es las responsabilidades exclusivamente en las mujeres el cuidado infantil.

El rol tradicional en las mujeres, afecta en su desempeño laboral e incluso en su satisfacción, debido a que están ligadas a la crianza de los hijos, impuestos por los estereotipos sociales y de género, es por ello que las mujeres al tener estas cargas familiares, son quienes más acceden a los permisos laborales e incluso reducen sus jornadas de trabajo para atender sus demandas externas al ámbito laboral (Fundación Mujeres, 2018).

El Infobae (2017) menciona que las responsabilidades del ámbito familiar pueden dividirse en el quehacer doméstico y cargas familiares, las cuales tiene una carga en el sexo femenino, además el autor indica esta sobrecarga a la mujer, manifiesta una distante y desequilibrada

sociedad equitativa, que perjudica las oportunidades laborales a las mujeres, mientras que la mayoría de los hombres cumplen tareas específicas dentro de la familia, pero también esto depende de la cultura de cada individuo.

Infobae (2017) menciona que cada vez hay más hombres asumiendo las tareas del hogar, pero la mayoría por su cultura imita a sus antiguas generaciones, la mayoría de los casos el hombre en el ámbito familiar tiene un aporte pequeño pero esto no significa que exista corresponsabilidad, pues para tener igualdad significaría que los hombres y mujeres asuman las tareas del hogar en forma equitativa; la cultura patriarcal en la sociedad ha sido un factor perjudicial para el involucramiento del hombre en las responsabilidades familiares es por ello que hay “una fuerte tendencia a que los hábitos relacionados con el cuidado de los hijos se ubiquen en la esfera de la responsabilidad femenina” (Infobae, 2017, pág. 4).

La Fundación mujeres (2018) afirma que la ausencia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito familiar entre las mujeres y los hombres son obstáculos continuos en las vidas laborales de las mujeres los cuales llegan a paralizar su desarrollo y crecimiento profesional.

Según el autor Eagly Citado por (Godoy & Mladinic, 2009) los roles de género son atribuidos a hombres y mujeres, en relación a la posición y división sexual del trabajo.

La división del trabajo a casusa de los roles de género, se basan en un constructor de poder que tiene la sociedad, y que ocasiona desigualdad entre hombres y mujeres, desde las instituciones.

Según la teoría de roles de género, refiere a una forma de organización sociocultural, las cuales se dan entre los sexos, para así mantener un “orden” a través de normas que regulan el rol, función, comportamiento, en relación a aspectos biológicos, para poder mantener las instituciones que rigen o existen en la sociedad, generando al menos oportunidades

de desarrollo al sexo femenino y manteniendo históricamente una cultura patriarcal. (Aspiazu, 2014).

Referente Conceptual

En este trabajo se abordarán conceptos como conciliación trabajo familia, entorno laboral, familiar, roles, que permitirán la comprensión de lo que se investiga.

Entorno Laboral

"El clima laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, lo que hace que no exista una receta única para caracterizarlo, pues cada entorno exige peculiaridades diferenciales al estar influenciado por factores externos e internos de la organización" (Dejoy; Citado por Lozano; Chacón; Sanduvete; Pérez, 2013, pág. 102).

Los autores en mención hacen referencia que para que los trabajadores y las trabajadoras, puedan gozar de un buen entorno laboral, deben trabajarse en los factores internos externos que afectan el desenvolvimiento y desarrollo integral del trabajador en el ámbito laboral, ya que este desencadena no solo consecuencias a la organización sino a nivel personal el trabajador.

"El clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo" (Patterson, Citado por Gómez, 2013, pág. 3) indica el autor en que esto se da en el más extenso sentido y comportamientos que presentan los integrantes del sistema laboral intentando analizar las sensaciones o sentimientos que experimentan los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales.

Según Chiang y Krause (2009) para que exista en las organizaciones un entorno laboral saludable debe de existir políticas que favorezcan el recurso humano tales como beneficios, motivaciones, horarios flexibles equilibrio entre trabajo y familia, seguridad laboral y beneficios familiares.

“La familia y el trabajo constituyen dos ejes organizadores de la vida cotidiana, dos mundos que ya no se encuentran separados, sino que se funden en el contexto de las interacciones sociales, económicas y políticas” (Goldani; Citado por Román; Padrón; Ramírez, 2012, pág. 248).

Familia

Para Minuchin (2003) la familia es dinámica, la cual tiene tendencia a ser cambiante, consintiendo así acomodarse a todos los cambios a los que la familia afronta, es por ello que debemos entender como es el actividad familiar y como son sus interacciones en su sistema familiar y a los sistemas a los que se complementan, un ejemplo de ello es el ámbito laboral.

“La familia es un sistema abierto en transformación, es decir que constantemente recibe y envía descargas de y desde el medio extrafamiliar, y se adapta a las diferentes demandas de las etapas de desarrollo que enfrenta” (Minuchin, 2003, pág. 84)

“La familia es, pues, básicamente una comunidad de personas que conforma la célula social más pequeña y como tal, y en cuanto tal, es una institución fundamental para la vida de la sociedad” (Aylwin & Solar, 2002, pág. 13).

Acotando al autor Minuchin (2003) la familia se ve enfrentada no solo a la adaptación a la sociedad, sino también a determinantes y condicionantes sociales, es por ello que la familia debe tener la capacidad de cambiar y enfrentar las tensiones que se puedan dar en el sistema, la familia debe adaptarse a diferentes demandas de desarrollo, los subsistemas de las familias deben desarrollarse con otros sistemas, uno de ellos es ser parte del ámbito laboral, lo cual puede conllevar a tensiones entre familia y trabajo.

La continuidad de la familia se da por distintas etapas del sistema familiar, la cual conlleva a que siempre se encuentre en constantes

cambios, estos no deben influir o causar tensiones uno de los miembros de los subsistemas, ya que lo que le afecta a un miembro repercute en todos.

“La familia debe afrontar diferentes cambios que se dan en su interior y exterior tratando de mantener la continuidad apoyando y estimulando el crecimiento personal de cada integrante mientras pasa el proceso de adaptación de una sociedad” (Minuchin, 2003, pág. 87)

Minuchin (2003) indica que a medida que pase el tiempo los sistemas familiares se adaptan al ritmo de vida conforme evoluciona nuestra sociedad; a través de corriente de pensamiento y contexto social y económico.

Para Quispillo (2015) cada familia se convierte en un sistema diferente, con distintas características, en la actualidad hay diferentes tipos de familia de acuerdo a sus características e integrantes muchas familias han pasado de ser tradicional a ser un tipo de familia nuevo por sus relaciones, tradiciones sin permitir dejar de ser el sistema que brinda seguridad a cada integrante del mismo.

Según Quispillo (2015) cuando hablamos de sistema también se habla de familia debido que es la parte fundamental de la sociedad, el lugar donde cada individuo se desarrolla e interactúa continuamente con los demás integrantes del sistema.

La familia es en sí un sistema abierto que posee varios subsistemas, comparte una historia, siempre está en busca de una identidad propia, así mismo evoluciona a través del tiempo. Toda persona tiene una familia cuyo sistema familiar dependerá de las interacciones entre sus miembros, la comunicación y el tipo de relación que se tenga. Una familia es un sistema y los integrantes de la misma siempre buscan el desarrollo individual y colectivo de la familia, pero para que esto sea posible tiene mucho que ver el contexto socio cultural, las formas

de vida entre otros. (Pérez; Molero; Montoya; Citado por Quispillo, 2015).

Roles

El autor Macías (2011) nos indica que los roles van de la mano con las funciones que debe realizar un individuo, que es parte de un sistema, ya sea este el familiar o laboral, ya que estos encarnan las expectativas sociales.

Según Macías (2011) el rol es un lazo obligatorio que el sujeto constituye para enfrentarse al mundo a través de la comunicación cumpliendo así con las diferentes obligaciones funciones y derechos “estos mismos que se han introyectado en el núcleo familiar y social durante su desarrollo bio-psico-social” (Macias, 2011, pág. 20).

“Las amplias unidades conceptuales del rol, como unidad de la cultura; la posición, como unidad de la sociedad y el sí mismo, como unidad de la personalidad, al entender el comportamiento en un sentido teórico del rol” (Lopez, 2009, pág. 3).

El autor Biddle (2006) habla sobre roles concierne a una de las tipologías más importantes de la existencia social, los modelos de comportamiento. Trata de definir los roles catalogando a los individuos y sus posiciones sociales y las de otras personas.

Según Biddle (2006) todo ser humano tienes roles impuestos, dentro de su sistema de partencia como los roles tradicionales, idiosincráticos, los cuales se enfrentan a los roles que tiene el individual en su sistema laboral.

Para Andrade y Landero (2015) los roles se los puede definir también como el enfrentamiento del individuo ante las exigencias de la sociedad las mima que presentan dificultad de cumplirse cuando estas no son compatibles, esto se debe a que el individuo presenta el desempeño de

múltiples roles y esto provoca que en respectivas ocasiones exista una fricción entre los diferentes roles que cumple el individuo.

Para Andrade y Landero (2015) indican que, para entender el conflicto entre trabajo y familia, es importante abordar la importancia del rol, ya este desencadena un conflicto interfuncional o interrol, que afecta a ambos sistemas, ya sea de manera individual o en la dinámica, que puede traer consecuencias de riesgo individual al trabajador o trabajadora, o a su sistema de socialización o de pertenencia.

Según Quispillo (2015) haciendo referencia a los autores Deutsch y Krauss del año 1970 El concepto de rol puede ser conceptualizado de tres maneras principales:

- 1) Rol Prescrito: este rol es importante para la posición social debido que es lo que la sociedad espera de la forma del cumplimiento del rol puede ir relacionado con el rol profesional
- 2) Rol Subjetivo: es a lo que cada individuo cree que son sus funciones, siendo aplicado a su propio comportamiento cómo ve el individuo su rol
- 3) Rol Desempeñado: en este rol tiene que ver el comportamiento de la persona cuando se relaciona con los demás la postura que tome o funciones que desempeñe frente a otras posiciones.

A lo largo del crecimiento del ser humano va a preñdiendo a desarrollar sus capacidades para comprender la realidad social en la que se desempeñan.

Conciliación

La conciliación “aparece tanto ligada al ámbito de la igualdad de oportunidades, como en el ámbito social o relacionada con el tiempo de trabajo” (Borràs, Torns, & Moreno, 2007, pág. 83).

Borras, Torns y Moreno (2007) indican que la conciliación busca responder o llegar a acuerdos que beneficien y afronten las necesidades de las personas, en este caso familia y trabajo, ya que las tensiones y problemas que estas producen afectan ambos sistemas.

Los problemas de conciliación de vida familiar y vida laboral han emergido como un problema social al que los poderes públicos deben dar respuesta. Y deben de dar respuesta, por una parte, para combatir la discriminación laboral contra las mujeres por los problemas que precisamente genera la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, pero también, en el contexto de la generalización de la planificación familiar, para mantener la motivación para la tenencia de hijos. (Arriagada, 2005, pág. 23).

Para Arriaga (2005) es importante llegar a una conciliación entre trabajo y familia, debido que esta busca garantizar el desarrollo integral y la calidad de vida del trabajador teniendo como consecuencia la mejora del desempeño laboral y una relación familiar positiva, para algunas empresas los problemas familiares no es de gran importancia debido que no la ven como prioridad de abordaje debido que para la perspectiva institucional esta es individual y personal pero cabe indicar que los factores si tienen influencia en ambos ámbitos.

“La conciliación se sitúa en distintos ámbitos de negociación y se la convierte en un elemento más del conflicto laboral, sin verla como un conflicto entre el ámbito laboral y el ámbito familiar, ya que se considera que este último conflicto no es susceptible de regulación dentro de la negociación colectiva, dada su dimensión individual y personal” (Borràs, Torns, & Moreno, 2007, pág. 87).

Los autores en mención hacen referencia que el trabajador no cuente con un desarrollo integral, pueden traer consecuencias perjudiciales

para ambos ámbitos, además que repercute también en su satisfacción personal y en la salud.

Referente Normativo

Para la respectiva propuesta se han citado los siguientes cuerpos legales Nacionales e internacionales, que tiene relación con el contexto laboral, el trabajador y la familia.

Constitución de la república del Ecuador

Una de las normativas legales que rigen y garantizan a las y los ciudadanos, es la Constitución de la República del Ecuador del 2008, en el cual se detallaran varios derechos que resguardan a la familia especialmente relacionada con el ámbito laboral, con relación a sus artículos.

En el Art. 11 en su literal n° 2, se expone que, todas las personas tienen derechos y deberes, además de gozar de las mismas oportunidades (Constitución del Ecuador, 2008).

Relacionando este artículo con el tema de esta investigación, desde el contexto laboral y familiar, tanto hombres como mujeres deben de gozar los mismos derechos, deberes y oportunidades, para que exista una igualdad sin importar el sexo.

El “Art. 33, recalca que el trabajo es un derecho de las personas, el cual debe ser un deber social, ya que, respalda al derecho y sustento económico del individuo (Constitución del Ecuador, 2008).

El estado debe garantizar a las personas que se encuentran laborando, tener un espacio adecuado y el goce de sus derechos como una remuneración justa, beneficios que lo favorezcan y además de ejecutar su labor de forma segura, donde las instituciones garanticen el desarrollo integral de las y los trabajadores.

En relación a la perspectiva integral, el Art. 70 ostenta que, el estado debe garantizar y promover políticas de igualdad entre hombres y mujeres (Constitución del Ecuador, 2008). Acotando a este artículo, es de relevancia mencionar que, tanto en las instituciones de índole privado como público, se debe tener una mirada de igualdad de género, a través de políticas tanto internas como externas que los rijan, para que sus trabajadores y trabajadoras puedan acceder a las mismas oportunidades y beneficios, sin excepciones que puedan atentar contra ese derecho.

Añadiendo a esta perspectiva de derechos en igualdad de género, es importante manifestar que el Art. 276 en su literal 2, menciona que, uno de los objetivos de desarrollo, involucra que se dé un desarrollo económico, democrático, solidario y sostenible, el cual sea retribuido igualitariamente tanto entre hombre y mujeres, donde puedan ejercer un trabajo digno y estable, atribuyendo tanto en la económica como en la calidad de vida (Constitución del Ecuador, 2008).

El Art. 326 en su literal 5, data que, las personas tienen derecho a tener un trabajo, y que este deben tener las condiciones integrales y de calidad, para su bienestar (Constitución del Ecuador, 2008).

Es importante acotar a los artículos ya mencionados, el Art. 67 que expone a la familia y sus diversos tipos, manifiesta que el estado debe garantizar y proteger a este núcleo que es fundamental para la sociedad, en el cual deben tener y gozar de igualdad de derechos y oportunidades (Constitución del Ecuador, 2008).

El Art. 332, enfocado a la familia del trabajador, data que, el estado debe garantizar los derechos reproductivos de los trabajadores y trabajadoras, en cual no se encuentren en riesgo a este derecho, además de, brindar los servicios y remuneración sin limitaciones, a el número de hijos o a mujeres en estado de lactancia (Constitución del Ecuador, 2008).

En los artículos mencionados hace hincapié en la protección que tiene a los trabajadores y a la familia por parte del estado y la otra parte

fundamental de la conciliación familia trabajo por eso hace mención a los roles.

Código de la Niñez y la Adolescencia

En el presente código en su Art. 8 menciona la corresponsabilidad que tiene el estado hacia la sociedad y la familia en los diferentes ámbitos, y la protección y exigibilidad de la generalidad de los derechos de los niños (Código de la Niñez y Adolescencia, 2013).

En sus art. 9 y 10 hace mención a la función elemental de la familia su espacio importante para el desarrollo de los niños y la responsabilidad y cumplimiento de roles de sus progenitores, en planes, programas y políticas que contribuyan al cumplimiento de sus responsabilidades dentro del sistema familiar (Código de la Niñez y Adolescencia, 2013).

Código de Trabajo

En el artículo 42 en su literal n° 5, hace mención a los hijos de los y las trabajadoras en relación al ámbito escolar (Codigo del Trabajo, 2012).

Acotando a los derechos del trabajador, el artículo 47,49 y 50, expone que los horarios de trabajo no deben pasar las 8 horas diarias, en el caso de que dé, serán retribuidas como horas extras, sean en cualquier turno o jornada laboral (Codigo del Trabajo, 2012).

Con una perspectiva de igualdad de género, el Art. 79, manifiesta que debe haber una igualdad de remuneración entre hombre y mujeres sin distinción alguna, ni por sexo, etnia, origen, idioma, cultura entre otros, para que no exista desigualdad en el ámbito laboral relacionados al desarrollo económico del individuo (Codigo del Trabajo, 2012).

Un derecho que se encuentra en la norma que riegue al ámbito laboral, en relación a la maternidad y paternidad, se expone en el Art. 152, donde

dice que, la mujer tiene permiso de un tiempo aproximado de 3 meses, mientras que los hombres tienen un permiso de 10 a 15 días. Este artículo está relacionado a la familia (Codigo del Trabajo, 2012).

Los artículos ya mencionados hacen referencia al tema de los permisos por las diferentes calamidades familiares que pueda presentar las y los trabajadores, esto da oportunidad, al trabajador ante una calamidad domestica el poder desempeñar su rol en las horas laborables ante situaciones difíciles o dificultades que puedan presentar algún integrante de su sistema familiar.

Para referirnos a al cuerpo legal internacional, se exponen las normas Internacionales de Trabajo de la OIT, donde se encuentra la conciliación trabajo familia que pretende conseguir un equilibrio entre el trabajo y el cuidado de los integrantes de cada uno de la familia.

Normas de la Organización Internacional de Trabajo

En sus normas propone a los empleados encontrar fórmulas de trabajo flexible con el objetivo de que las empresas capaciten e instruyan a quienes integran su talento humano a través de horarios flexibles, días de descansos y permisos, todo esto está direccionado al bienestar familiar.

Una de las normas de la OIT es, el convenio sobre la protección de la maternidad, en el cual ostenta que, es una responsabilidad del gobierno y la sociedad, donde deben existir leyes que amparen este derecho y responsabilidad conjunta, para priorizar el desarrollo integral y la calidad de vida, es por ello que, este convenio rige a los países e instituciones para no atentar contra este derecho integral, cabe mencionar que este convenio también ampara a los hombres debido al compromiso y responsabilidad de paternidad.

En su Art. 3, se expresa la protección a la salud, de la mujeres, en el cual no pueden ser obligadas en su estado a ejercer una actividad que ponga

en riesgo su estado de gestación (Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000).

Acotando a los de derechos de maternidad, el artículo 8 y 9, resalta la protección a las mujeres, donde no deben ser discriminadas en el ámbito laboral. (Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000).

Otra de las normas de la OIT, es el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual ampara las obligaciones del ámbito familiar y que se debe dar una flexibilidad en el ámbito laboral, cuando existen cargas familiares.

En su Art. 3, ostenta que debe existir una igualdad efectiva a los trabajadores y trabajadoras, las cuales se manifiestan en los objetivos y políticas nacionales del trabajador (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981).

Cabe recalcar que, en la constitución del Ecuador y el código de trabajo, hay artículos que amparan de cierta forma a las familias de los trabajadores, pero no hay una ley o artículo explícito que hable sobre la conciliación entre trabajo y familia.

Por último, el convenio sobre la discriminación en su Art. 5, sustenta, que los y las trabajadoras no deben ser discriminadas, por el sexo, etnia, estado social, cargas familiares o cultura, además de que se deben implementar medidas de protección especial, dirigida estos aspectos (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958).

Estas normas mencionadas, contribuyen a un lugar de trabajo compatible con la vida familiar debido a que los trabajadores se encontrarían satisfechos por la disminución de estrés y sobre carga laboral dando tiempo al cuidado de su hijos y cumplimiento de sus responsabilidades paternas y maternas, además de los problemas que se presentan en ambos ámbitos que pueden causar tensiones.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Este instrumento internacional, en su artículo 25 preceptúa que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1984).

Referente Estratégico

Planes Estratégicos Nacionales

Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida”

Dentro del Plan Toda una vida tiene como estrategia el acompañamiento familiar mediante la atención de las necesidades familiares.

El proceso de acompañamiento del Plan toda una vida hacia las familias es a través de técnicas e instrumentos con el objetivo de promover el desarrollo psicosocial del individuo y la inclusión económica integrando así las familias al ámbito laboral sin desligarse del ámbito familiar.

El plan nacional de desarrollo en su artículo 280.- dice que, es un instrumento el cual contiene política, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado (Plan Nacional de Desarrollo , 2017).

En relación al tema de tesis sobre la conciliación entre trabajo y familia se acoge al objetivo 1, el cual busca garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, es aquí donde entra el trabajo, ya que es un derecho que debe ser ejercido por los ciudadanos y ciudadanas, basándose en un desarrollo integral y económico, la seguridad social, las instituciones públicas o privadas o ONG, no solo deben cumplir por mandatos legales para las instituciones con un seguro

social, sino trabajar en la calidad de vida y desarrollo del trabajador, es ahí donde entra la conciliación que se debe tener entre trabajo y familia a través de políticas internas organizacionales que deben tener las instituciones, ya que se lograría dar un balance de vida para sus empleados, para desarrollar su compromiso e identificación con la empresa, y de esta manera, impulsar su productividad, Además de procurar por su salud, ya que los conflictos familiares o personales pueden llegar a causar estrés, o un bajo rendimiento laboral, o ausentismo e incluso poca disponibilidad de tiempo para la familia del trabajador.

Dentro del objetivo 1 del plan nacional desarrollo, se encuentran políticas que buscan que se cumplan los objetivos como es la política 1.7, la cual busca que se garantice el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

Las instituciones no solo deben de basarse en cumplir los requisitos legales para tener un trabajador con seguro social, remuneración, permisos por salud, permiso por maternidad o paternidad, o utilidades dependiendo la empresa, deben procurar un trabajo digno donde el trabajador se sienta satisfecho y en un ambiente de calidad.

La meta es reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7% a 2021, debido a que el desequilibrio o falta de conciliación entre trabajo y familia, más afecta a las mujeres debido a que son quienes ejercen y se encargan de la crianza de los hijos, creando así una desventaja entre hombre y mujeres en relación a lo laboral (Plan Nacional de Desarrollo , 2017).

El plan nacional de desarrollo, es universal, debido a que todas y todos los ciudadanos pueden acceder a ella, sin más que el requisito de ser ciudadanos, ya que a través del mismo se busca garantizar y procurara el debido derecho de los ciudadanos el cual responde al objetivo 1 que es una calidad de vida, que involucra el acceso a un trabajo digno y seguro (Plan Nacional de Desarrollo , 2017).

Reglamento Interno de la Empresa

La empresa donde se realizó el estudio tiene la misión de transformar el sector agro ecuatoriano a través de sus servicios de nutrición animal, se puede denotar que la institución cuenta con una misión con un enfoque económico donde se pone en manifiesto la ausencia de la parte humana.

La empresa de nutrición animal se rige con su reglamento interno y el código del trabajo para poder garantizar y poder cumplir con los derechos del trabajador, es por ello que en su artículo 55 del reglamento interno, expone que el trabajador debe encontrarse en un espacio laboral sin discriminación y acoso.

El empleador debe procurar que el trabajador se encuentre inmerso en un buen clima laboral sin ningún tipo de discriminación que pueden llegar a afectar el desempeño laboral y las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, ya que estas temáticas que pueden afectar al trabajador repercuten en su ámbito familiar, generando tensiones entre ambos sistemas.

En el artículo 55 se busca crear un clima laboral cálido fomentando la inclusión de hombres y mujeres respetando sus derechos como ciudadanos en un trabajo libre de ofensas creando oportunidades de crecimiento personal y profesional.

El artículo 61, se basa en los derechos de los trabajadores que giran entorno a la remuneración, beneficios legales, oportunidades de crecimiento personal, profesional y derechos que están establecidos en el código de trabajo.

El cumplimiento de los derechos ya mencionado del artículo 61, atribuyen a que el trabajador pueda desempeñarse y desarrollarse de manera integral, evitando así tensiones en su sistema de pertinencia

La empresa donde se realizó el estudio no cuenta en su reglamento interno de manera implícita los derechos de los trabajadores en relación con la familiar.

CAPÍTULO 3

Metodología de la Investigación

Enfoque de la investigación

La Investigación es un proceso cuidadoso y ordenado el cual tiene como objetivo la resolución de problemas garantizando la producción de los conocimientos o diferentes alternativas de respuestas a los problemas. Para esta investigación, el enfoque a utilizar es cuantitativo, el cual “parte de que el mundo social es intrínsecamente cognoscible y todos podemos estar de acuerdo con la naturaleza de la realidad social” (Dzul, 2010, pág. 8).

El enfoque cuantitativo, permitió describir y conocer de manera estadística los factores que causan el desequilibrio en los roles familiares y laborales de los y las trabajadoras de una empresa de alimentos de la ciudad de Guayaquil, describiendo así este fenómeno de la realidad en el que están inmersos.

Nivel de la Investigación

El Nivel o alcance de Investigación es descriptiva; donde se pudo describir y especificar el problema a investigar, y a través de las variables poder medir y evaluar sus características.

Según Behar (2008) la investigación descriptiva, se dirige a una situación concreta, donde se va describiendo la estructura del fenómeno que se estudia, esta puede ser cualitativa o cuantitativa, en el enfoque cuantitativo se pueden utilizar técnicas de medición, como la encuesta.

Método de Investigación

El Método que se utilizó en esta investigación es no experimental; según Dzul (2010) este método se basa principalmente en observar el fenómeno en su contexto original para posteriormente analizarlos. El autor también menciona que el método “es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (Dzul, 2010, pág. 2).

El método se basa en variables, definiciones, hechos o situaciones que ya ocurrieron sin la respectiva intervención directa de un investigador observando las variables y relacionarlas con su contexto. Es decir, en que en esta investigación se realizó observación y aplicación de una encuesta para el posterior análisis.

Como su nombre lo indica, una investigación no experimental es “un tipo de pesquisa que no extrae sus conclusiones definitivas o sus datos de trabajo a través de una serie de acciones y reacciones reproducibles en un ambiente controlado para obtener resultados” (Raffino, 2018, pág. 23).

Universo, Muestra y Muestreo.

El Universo de este estudio está representando por las y los trabajadores de una empresa de producción de alimentos de la ciudad de Guayaquil. La empresa tiene 180 trabajadores, del cual se encuestaron 80 trabajadores y trabajadoras.

Muestra: Por ser un universo pequeño, se ha decidido no aplicar la fórmula para obtención de una muestra. En cambio, se ha seleccionado una muestra de 80 trabajadores de una empresa a investigar, número que permitió identificar algunas tendencias en el tema y que se considera sería posible lograr considerando el tiempo y el equipo de investigación, así como la aceptación de las o los trabajadores a completar la encuesta.

Para selección de la muestra se aplicarán los siguientes criterios:

- Inclusión de la diversidad de género, en porcentajes proporcionales al tamaño del universo;
- Inclusión de trabajadores que viven con su familia de origen y de quienes han conformado una nueva familia;
- Inclusión de la diversidad funcional, esto es, se incluirán personas con distintas discapacidades.

Muestreo: En esta investigación se utilizó, un muestreo aleatorio simple debido que se va a escoger al azar una muestra entre todos los trabajadores o población que todos cuenten con las mismas características.

Es el método conceptualmente más simple. Consiste en extraer todos los individuos al azar de una lista (marco de la encuesta). En la práctica, a menos que se trate de poblaciones pequeñas o de estructura muy simple es difícil de llevar a cabo de forma eficaz. (Casal & Mateu., 2003, pág. 5)

Formas de Recolección de la Información

La forma de recolección de información fue mediante, la técnica de la encuesta, donde serán aplicados a los trabajadores y las trabajadoras, dando un aproximado de 80 personas entre las dos empresas.

“La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (Casas, Repullo, & Donado., 2003, pág. 33).

Formas de Análisis de la Información

La forma de analizar la información fue a través de tabulación de las encuestas realizadas a los y las trabajadoras seleccionadas, usando el programa Excel, para su posterior representación estadística y análisis, además de inferir los datos estadísticos obtenidos.

Una vez obtenido los datos se procedió a realizar un análisis con esta información, además se realizó la triangulación con la teoría respectiva. “La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno” (Benavides & Gómez., 2005, pág. 118).

CAPÍTULO IV

Resultados de la investigación

Los resultados obtenidos, fueron a través de las 80 encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, donde se respondieron a los objetivos planteados en la investigación.

Objetivo 1: Analizar los principales desequilibrios que afectan el desempeño laboral de las y los trabajadores de la muestra seleccionada.

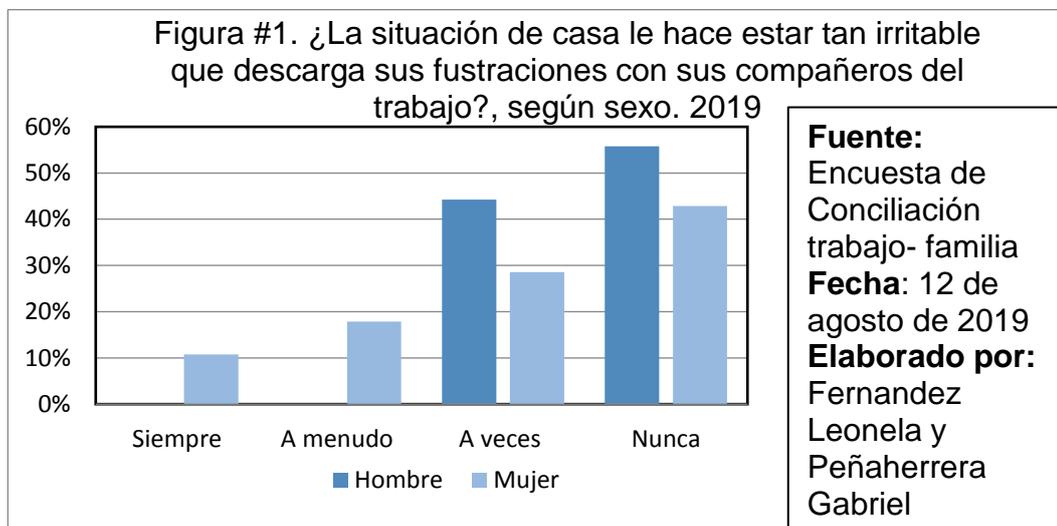


Figura Nro.1 muestra con un 56% del personal masculino y el 43% del personal femenino, que nunca se han desquitado con algún compañero de trabajo, por sentirse irritados a una situación externa al trabajo, como la situación que viven en su casa.

El ambiente familiar tiene influencia en el ámbito laboral, puede haber interferencia debido que el rol familiar, puede causar interferencia en el rol que se desempeña en el ámbito laboral por la distribución de actividades en el sistema familiar.

Cabe mencionar, que el 18% de las mujeres manifiestan que a menudo se han desquitado con algún compañero de trabajo, mientras que el 10%

expone que se han desquitado siempre a causa de la irritabilidad por la situación que viven las trabajadoras en su casa.

El 28% de mujeres que respondieron a menudo y siempre, puede tener un impacto de riesgo en el ámbito laboral, teniendo como efectos o consecuencias, la ausencia de un buen clima laboral, poca relación entre sus compañeros de trabajo y la ausencia de una comunicación asertiva con sus compañeros, que pueden reforzar a la irritabilidad que siente la trabajadora a causa de problemas en su hogar, generando así nuevos conflictos y tensiones en ambos ámbitos, los cuales pueden afectar la salud del individuo.

La irritabilidad puede causar conflictos con los compañeros de trabajo debido a los problemas familiares que aqueja al trabajador, además de que no puedan lograr un desempeño óptimo en sus funciones, es posible también que las mujeres al volver del trabajo puedan también desquitarse con los miembros vulnerables de su familia como los niños, adultos mayores y personas con discapacidad, esto podría conllevar mantener la situación de irritabilidad y aumentar las tensiones en el hogar.

Estar en este estado de irritabilidad, también pueda generar un problema de salud debido de salud por el estrés, depresión, por lo que estén viviendo en el trabajo o en la familia.

Estos resultados e inferencias están relacionados a la teoría sistémica según Bertalanffy (1986) ostenta que el sistema es una totalidad, que integra la suma de las partes y a su vez las relaciones e interrelaciones, ya sea en el sistema o entre sistemas.

La situación que puede pasar o aquejar a un integrante de la familia, puede afectar a los demás, debió a los efectos que desencadenaría la irritabilidad en estos sistemas en los que interactúa el individuo.

La irritabilidad que siente la mujer puede ser debido a las diferentes funciones que cumple en el ámbito familiar, los cuales están orientados al quehacer doméstico, la crianza de los hijos, problemas conyugales u

otros. Los cuales se ven enfrentados a la incidencia de la mujer en el ámbito laboral y a las funciones que se debe cumplir. Otra causa, puede ser los roles que deben de desempeñar las mujeres socialmente, ha provocado una sobrecarga de roles al sexo femenino causando así irritabilidad.

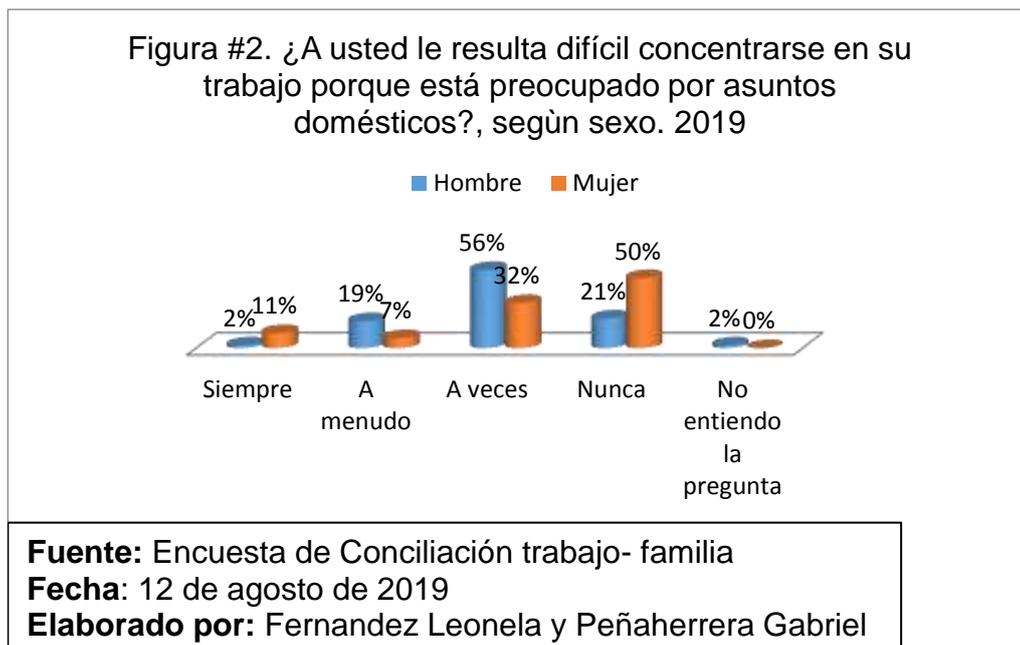


Figura Nro. 2 muestra que el 56% del personal masculino y el 32% del personal femenino, a veces se le dificulta concentrarse en su trabajo debido a preocupaciones por asuntos domésticos, mientras que el 21% del personal de sexo masculino, dice que nunca les ha sido difícil concentrarse en su trabajo a causa de una situación familiar.

Las dificultades familiares pueden inferir en la concentración de las actividades laborales, esto no permite al ser humano desarrollarse en el ámbito laboral completamente, además que la asunción de concentración en sus actividades laborales puede tener algún efecto negativo para el trabajador.

Se puede deducir que existe un alto porcentaje por el personal masculino, que, por el femenino, esto podría ser, debido a que la mayoría de la población encuesta fue el sexo masculino.

Infiriendo a estos resultados, se puede decir que, la concentración en el trabajo por parte de los trabajadores, puede ser por la ruptura o desvinculación que hay en el sistema conyugal del trabajador, ya que al estar inmerso en el mundo laboral este suele quitarle tiempo para compartir en pareja, o incluso el agotamiento físico a causa del trabajo, podría contribuir a un distanciamiento en la pareja.

Otra preocupación del trabajador puede girar en torno a los hijos, ya que, al no compartir mucho tiempo con ellos, puede causar sentimientos de preocupación y tristeza al no pasar y gozar conjuntamente la etapa de niñez y adolescencia.

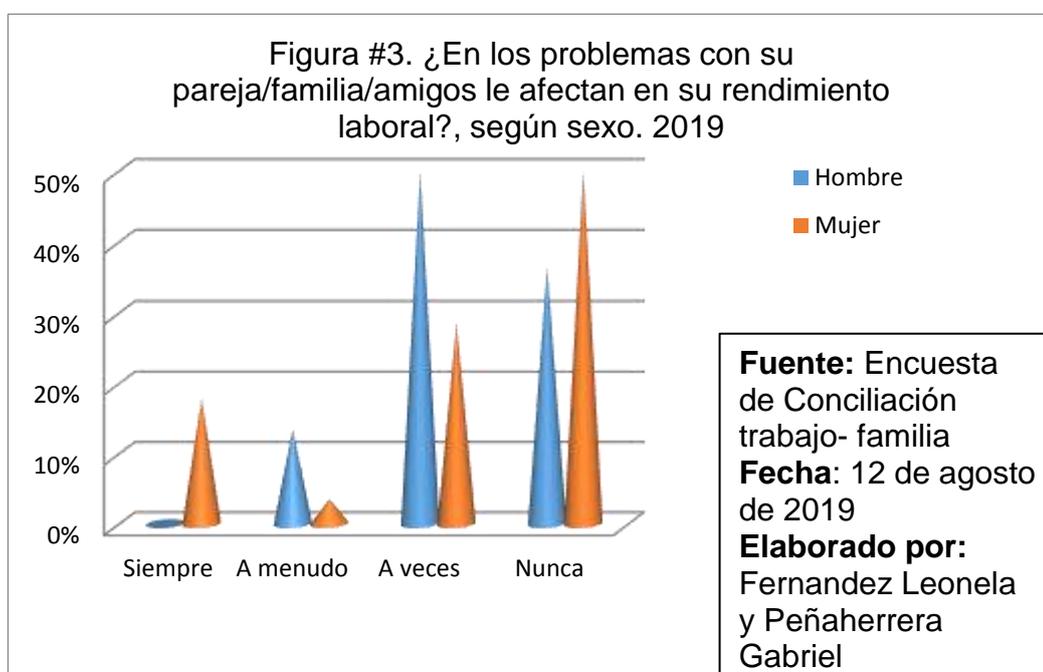
En relación al 32% de mujeres que manifestaron a veces no se concentran en el trabajo por preocupaciones doméstica, se debería a que la mujer tiene la concepción de que debe mantener la organización o demandas que tiene el hogar y sus miembros, atribuyéndose en algunas ocasiones demasiadas actividades, que pueden generar preocupaciones a causa de la sobrecarga que tiene en el ámbito familiar.

Según el Autor Bertalanffy (1986) los sistemas tienen principios, uno de ellos es la homeostasis, los cuales contribuyen a que el sistema pueda adoptarse según el entorno para así mantener su funcionamiento.

Las desigualdades han sido reproducidas y mantenidas dentro el ámbito familiar, donde la mujer es más vinculada al aspecto doméstico, mientras que el hombre es más relacionado al ámbito laboral, pero con el aumento de la inserción laboral de la mujer, esta se ve enfrentada a la sobrecarga de roles, ya que los estereotipos sociales han ocasionado que no se desprenda del ámbito familiar.

Otra inferencia que se puede hacer según los datos estadísticos y la teoría sistémica, es que, a raíz del aumento de inserción laboral de la mujer, la familia debe adaptarse según las nuevas necesidades, es así

como ahora el sexo masculino siente más preocupación por los aspectos domésticos, ya que la familia tiene la capacidad de reestructurarse para garantizar la supervivencia del sistema familiar.



La figura 13 muestra que, 50% del personal masculino y el 29% del personal femenino, manifiesta que a veces los problemas con su pareja, familia, amigos les afectan en su rendimiento laboral, en cambio el 37% del personal masculino y el 50% del personal femenino indico que nunca los problemas con su pareja, familia amigos afectan el rendimiento laboral.

Los problemas dentro del sistema familiar, pueden afectar el ámbito laboral en el rendimiento o productividad debido que, la actividad organizacional, la comunicación, entre las parejas y el crecimiento profesional están cada vez relacionadas entre sí motivo por el cual hay empresas que procuran establecer estrategias que beneficien el funcionamiento familiar y el liderazgo en los dos ámbitos.

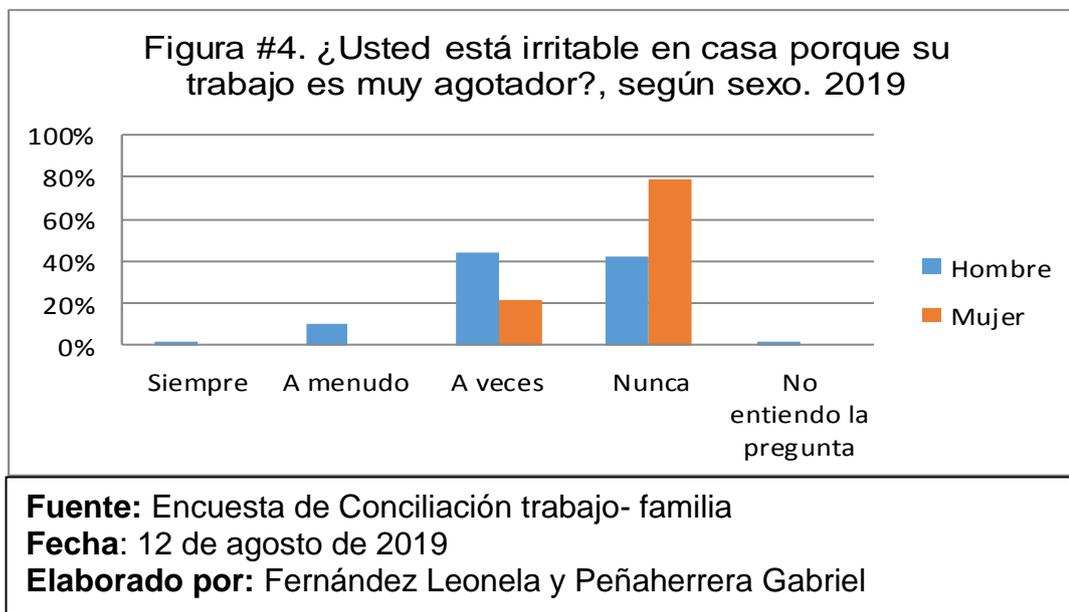
Estos problemas con familiares, cónyuges y amigos pueden incidir en el rendimiento laboral debido a que el trabajador al interactuar con esos actores y tener un vínculo afectivo, puede generar sentimientos de enojo

o tristeza, lo cual puede afectar en su capacidad de desenvolvimiento en actividades que le corresponde en el área laboral, las cuales pueden hasta llegar ser un factor de riesgo, ya que al no desempeñar bien las funciones de trabajo, podría provocar un accidente laboral, la cual afectaría no solo al trabajador, sino a su familia ya que lo que le afecta a un miembro del sistema repercute a todos los demás integrantes, esta afectación en la familia podría ser de manera emocional.

Es por ello que la teoría sistémica dice que, “el sistema como un todo y como la suma de las partes, manifiesta que no se basan en sus elementos sino en sus interrelaciones” (Peralta, 2016, pág. 127).

El bajo rendimiento laboral, también puede ser un factor de despido de trabajador, debido a que no está cumpliendo con el perfil que requiere la empresa en las actividades específicas que demanda, si el trabajador fuera despedido, esto influye en la familia, ya que es una pérdida al crecimiento económico de la familia, y así puede generar nuevos problemas que atenten contra el funcionamiento familiar.

Objetivo 2: Analizar los principales desequilibrios que afectan la dinámica familiar de las y los trabajadores de la muestra seleccionada.



La Figura numero 4 muestra como resultado que, el personal masculino en su 44% se irrita en casa debido a su trabajo, el 42% nunca se irrita en casa a consecuencias del trabajo, mientras que, en el personal femenino el 79% no muestra consecuencias de irritaciones en casa debido a un trabajo agotador en comparación del 21% que respondió que a veces si suele mostrar irritabilidad en casa debido al trabajo

El trabajo como un factor de irritabilidad en casa puede ser debido a las múltiples obligaciones que desempeña el ser humano en el ámbito laboral esto puede provocar estrés nervioso afectando la relación familiar, debido que la familia es un sistema donde cada uno de sus miembros desempeña un papel e influye con sus acciones esto podría ser un principal factor de desequilibrio en la dinámica familiar.

El 21% de las mujeres que respondió que esta iritado en casa porque su trabajo es agotador, puede ser debido a las horas de trabajo e incluso a papel o rol que desempeña en el ámbito laboral, se puede inferir que la mujer se ve enfrentada en este espacio a unos estereotipos de género

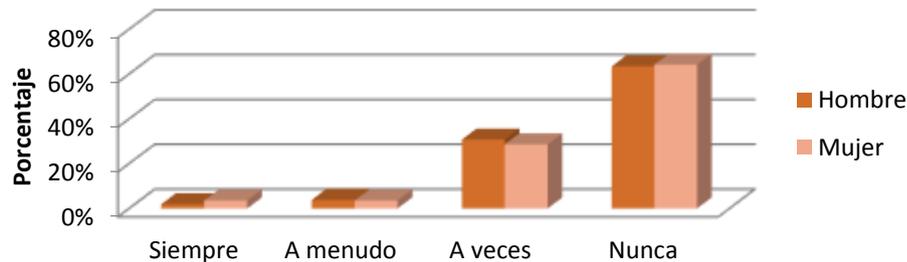
que tienden a desvalorizar el desempeño a capacidad de la mujer laboralmente, ya que es más vinculada al contexto familiar.

Es por ello que, al esforzarse más en el trabajo, puede causar agotamiento físico y emocional debido a que debe sobrepasar estos estándares de género que aún existen en el sistema laboral y esto ganaría irritabilidad en su contexto familiar a causa del laboral.

La teoría de roles son comportamientos o funciones impuestos por el sexo, que han sido transmitidos culturalmente e históricamente a través de estereotipos sociales que le atribuyen un valor o deber tanto a lo femenino como a lo masculino (Peiro, 2013).

La irritabilidad a causa del agotamiento laboral, podría mantenerse debido que, dentro del sistema familiar, se dan y mantiene desigualdades que sobrecarga a la mujer con el que hacer doméstico y con la crianza de los hijos, desvinculando al cónyuge o progenitor a las responsabilidades familiares, el cual genere desigualdad de derechos y oportunidades para la mujer, aumentando así la poca capacidad del desarrollo de la mujer y causar un agotamiento emocional y físico.

Figura #5. ¿A usted le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas?, según sexo. 2019



Fuente: Encuesta de Conciliación trabajo- familia
Fecha: 12 de agosto de 2019
Elaborado por: Fernandez Leonela y Peñaherrera Gabriel

La Figura numero 5 nos muestra que, entre el personal femenino y masculino de la empresa, donde el 60% no le resulta complicado atender las obligaciones domésticas, mientras que el 31% de los hombres y 29% de las mujeres, manifestaron que si le resulta complicado atender obligaciones domésticas.

El cumplimiento de las actividades domésticas puede resultar complicado debido que cada ser humano desempeña diferentes papeles en varios ámbitos lo cual puede interferir un rol con otro mantener el equilibrio entre varios ámbitos es lo ideal, aunque a veces este puede tener interferencia al momento de cumplir a cabalidad con el otro rol.

Se puede inferir que el sexo masculino no se le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas, debido a que, socialmente estas obligaciones son más vinculadas al sexo femenino, y puede ser que ellos no tengan mayor participación o vinculación a las obligaciones domésticas, que podrían involucrar la crianza de hijos, el que hacer doméstico, supervisión escolar de los hijos, entre otros. Mientras que se podría decir que, la mujer tampoco tiene dificultades debido a que también tienes estas concepciones de género e históricamente se ha visto involucrada a las obligaciones familiares, las cuales pueden estar

naturalizadas y generando una sobrecarga de roles por parte del sexo femenino.

Un 31% y 29% de la población encuesta, si menciono que a veces se le dificultan las obligaciones domésticas, se puede inferir que esto se debe al aumento de la inserción laboral de la mujer, lo cual obliga a ambos sexos a cooperar entre ambos las obligaciones domésticas, pero estas suelen ser enfrentadas a roles que deben cumplir en su ámbito laboral.

La teoría de roles de género es "un conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento masculino y femenino" (Ruiz & Bravo, 2014).

Una causa que puede ocasionar la dificultad de las obligaciones domésticas, deduciría que es la poca flexibilidad del ámbito laboral ante los trabajadores que tienen cargas familiares.

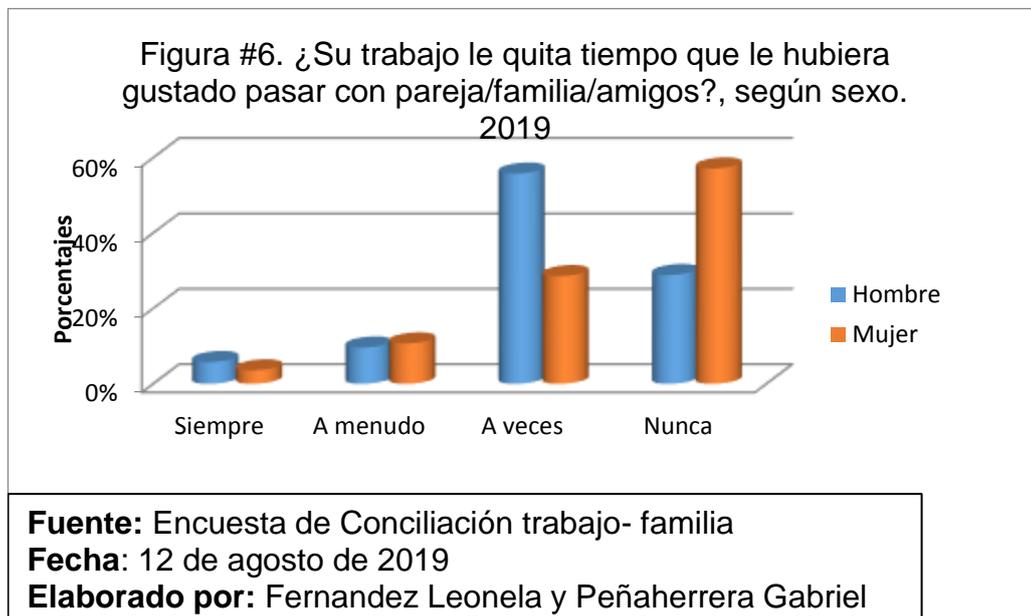


Figura Nro. 6 Muestra que el 56% del personal masculino y el 29% del personal femenino, respondió que el trabajo a veces le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con la familia, amigos o pareja mientras que 57% del personal femenino y el 29% del personal femenino contestaron

que nunca su trabajo le quita el tiempo que le hubiera gustado pasar con familiares amigos y pareja.

La mitad de la población encuesta tanto masculina como femenina ostenta que el trabajo les quita tiempo para compartir con sus familias, pareja o amigos. Esto puede ser debido que el trabajo demanda responsabilidades del trabajador, donde si estas no son cumplidas pueden ser motivo de sanción o despido, el cual puede tener repercusiones a la familia, ya que el trabajo es quien mantiene el sustento y desarrollo económico del sistema familiar, por ende, los trabajadores prefieren mantener sus responsabilidades laborales y no desvincularse de ellas, antes que compartir ese tiempo con la familia, pareja o amigos.

Es importante mencionar que, la mayoría de los encuestados son una población que pasa de los 30 años de edad o más, y al entrar en estas edades conseguir un puesto de trabajo tiene menos posibilidades.

El trabajo puede verse como un ambiente de responsabilidad al 100% por eso la mayor parte de la población requiere el cumplir a cabalidad sus responsabilidades laborales dejando a un segundo plano la corresponsabilidad, es por ello que algunos encuestados manifestaron que el trabajo no les resta tiempo para compartir con sus familias, pareja o amigos.

Relacionado estos resultados a la teoría sistémica, a una de sus características que son los sistemas abiertos, menciona que estos son “la totalidad, la interrelación de todas las partes y la realimentación, que está a la base de todo proceso que tiene lugar en él, y que influyen tanto en su estabilidad como en su transformación” (Palomar & Suárez, 1993, pág. 172).

Según la teoría de sistemas en relación a los sistemas abiertos, compartir e interrelacionarse entre el sistema familiar, ganaría una estabilidad o influencia en su transformación, es decir que, al no compartir tiempo con la familia, pareja, podría afectarse el sistema

familiar, causando un distanciamiento entre los integrantes de la familia, el cual tendría un efecto en la comunicación siendo poco asertiva y afectiva.

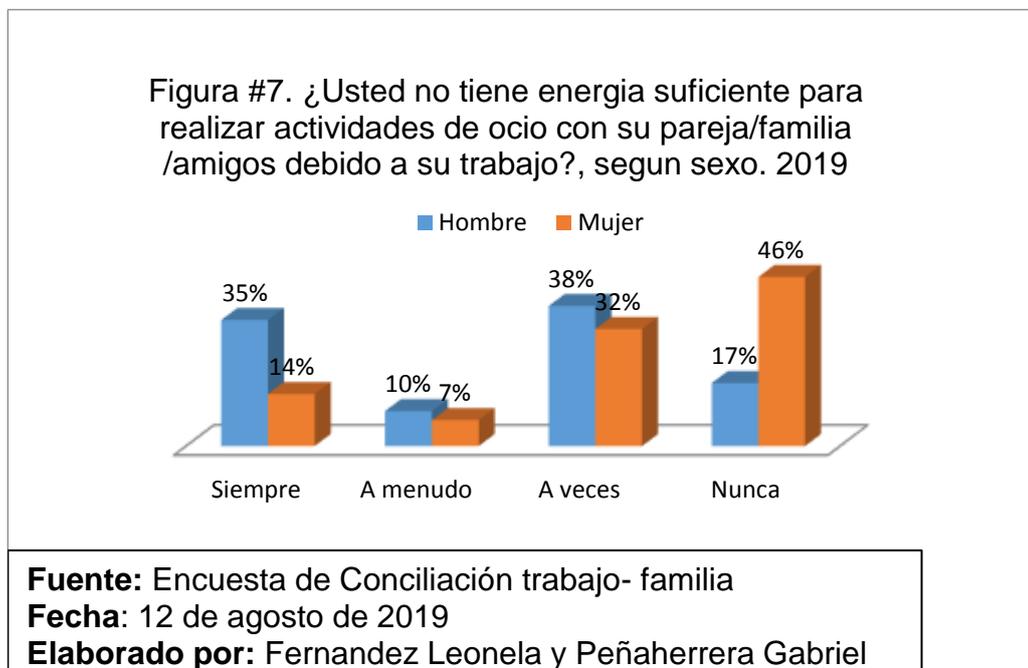


Figura Nro.7 muestra que el 46% del personal femenino y el 17% personal masculino manifestó que nunca tienen energía suficiente al momento de realizar sus actividades de ocio con su pareja, familia y amigos debidos a su trabajo en cambio el 35 % del personal masculino y el 14% del personal femenino contestaron que siempre presentan suficiente energía para realizar actividades de ocio con su pareja, familia y amigos.

Un aspecto que puede contribuir al poco tiempo de actividades de ocio del trabajador, es la movilización del hogar al trabajo y viceversa, es decir que, el tiempo que transcurre al llegar al trabajo o a la casa, generaría cansancio y ausencia de energía.

La poca energía del trabajador en los tiempos de ocio no solo afecta sus interacciones con la familia, pareja o amigos, sino también la salud emocional y física de los trabajadores, al no poder ejercer actividades que lo ayuden a poder liberar el estrés o las tensiones entre sus roles

familiares y laborales, la recreatividad o tiempo de ocio, es importante porque permite a los seres humanos desarrollarse, interactuar y divertirse ya sea en actividades personal o familiares, que puedan contribuir a una armonía o fortalecimiento del funcionamiento familiar.

Las funciones y roles que desempeña tanto hombres como mujeres, también puede generar un cansancio, el cual imposibilita al trabajador y trabajadora tomarse un tiempo de ocio.

Los roles de género son “un conjunto de patrones de relaciones sociales entre una persona y un círculo social en el que se negocian deberes y obligaciones, derechos y privilegios” (Znaniacka Citado por Instituto de Opinión Pública, 2014).

Estos roles en el ámbito laboral y ámbito familiar, puede ocasionar casación en los individuos, lo cual puede manifestar un desinterés para ellos, el distribuir su poco tiempo en actividades de ocio, debido a su cansancio, por ello, su tiempo puede ser usado o requerido para descansar.

El trabajador es parte de un sistema familiar, el cual está inmerso en relaciones de su circuito social, donde cada integrante, en este caso el trabajador, tiene deberes dentro de su hogar a su vez derechos, los cuales permitan el goce de su familia y de vida personal, a través de las relaciones e interacciones, para que de esta manera se pueda generar un equilibrio en este ámbito, el cual no traerá afectaciones ni tensiones al ámbito laboral.

El ámbito laboral puede demandar la mayor parte del tiempo del ser humano y con ello su energía, cabe indicar que el tiempo en familia es de mayor importancia debido que se van fortaleciendo los vínculos familiares.

Objetivo 3: Identificar los factores que inciden en los equilibrios o desequilibrios encontrados entre trabajo y familia, en la muestra seleccionada

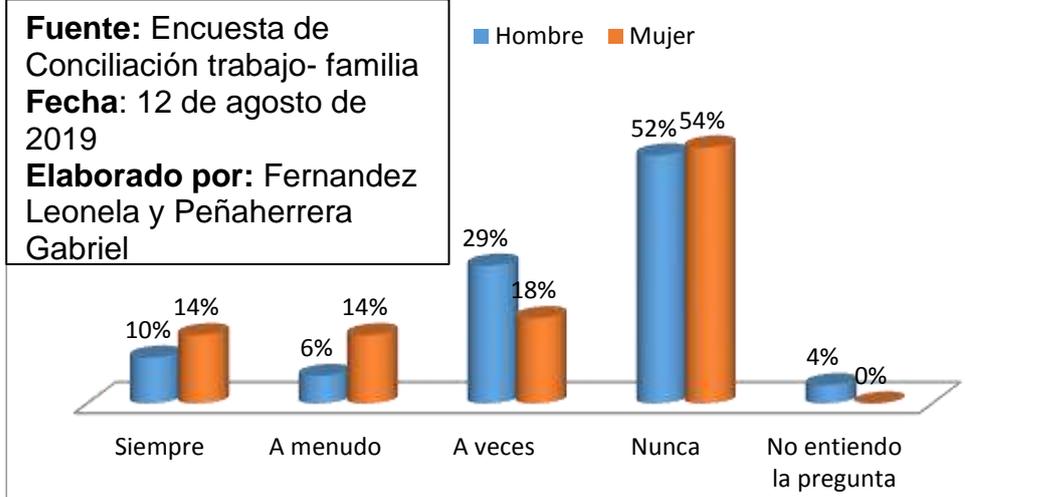
Los resultados de la figura número 1 y número 3, que dan respuesta al objetivo uno, exponen que los factores que inciden en el desequilibrio entre trabajo - familia, son los problemas en el ámbito familiar, que repercuten en el ámbito laboral causando conflictos con los compañeros de trabajo, a causa de la irritabilidad que siente ante su situación familiar.

Se puede evidenciar que, el sexo femenino tiene un alto índice de dificultad para lograr un equilibrio entre el contexto laboral y familiar; esto puede ser debido a la sobrecarga de funciones que impiden un mejor rendimiento en sus actividades, mientras que el sexo masculino, en ciertos momentos sí se ve inmiscuido en tensiones entre sus compañeros de trabajo.

La teoría de género manifiesta que " las tareas asignadas históricamente a las mujeres no tienen su origen en la naturaleza sino en la sociedad" (Vivas, 2001, pág. 530).

La sociedad a la mujer ha causado limitaciones y vulneración, a través de conductas impuestas, que causan desigualdad, e incluso mantener culturalmente una sociedad patriarcal, donde el hombre ejerce el poder y accede a mejores oportunidades, es decir ejerce el rol de proveedor, mientras que la mujer es relacionada a la crianza y al que hacer doméstico, limitando así sus posibilidades de desarrollo.

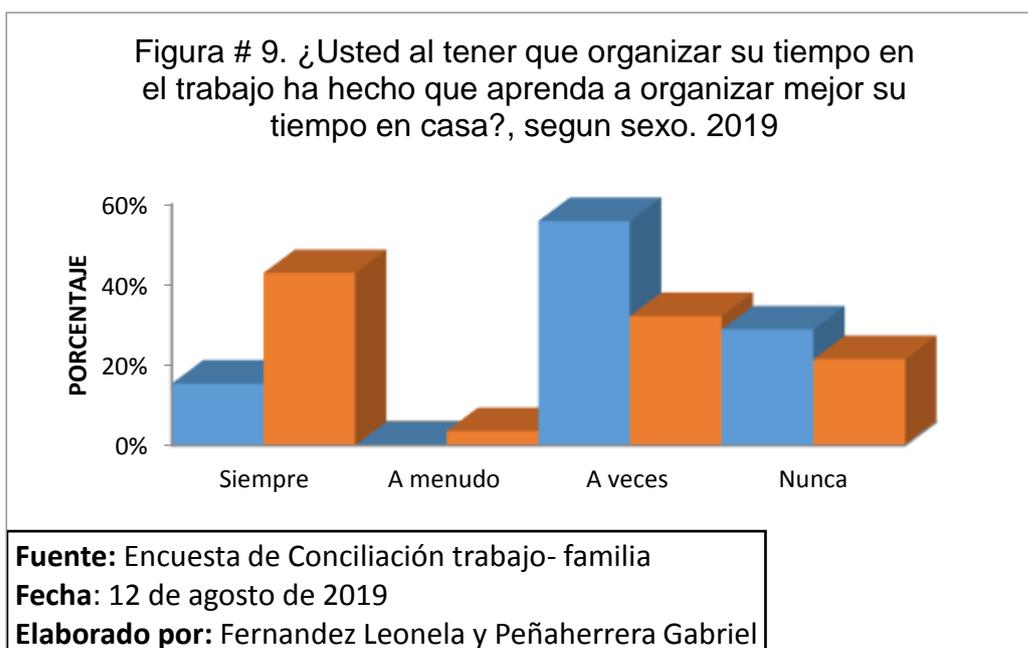
Figura #8. ¿Usted desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que ha aprendido en su trabajo?, según sexo. 2019



La Figura 8 muestra que, el 52% del personal masculino y el 54% del personal femenino indicaron que nunca han desempeñado mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que ha aprendido en el trabajo y el 29% del personal masculino con el 18% del personal femenino indicó que a veces desempeñan mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que ha aprendido en el trabajo.

El 29% y 18% que contestaron que, si adquieren habilidades, representaría a una minoría, pero si pone en evidencia que el ámbito laboral, si puede tener una influencia positiva en el ámbito familiar, relacionado estos resultados a la teoría sistémica, el autor Bertalanffy (1986) nos dice que, toda interrelación, interacción o espacio en el que se ve inmerso los individuos influyen en él y entre los sistemas en los que se desenvuelve; acogiéndonos de la teoría mencionada, es importante, saber que el sistema familiar tiene sus propias formas de regularse o distribuirse, teniendo una función o actividad a desempeñar dentro del sistema y con las mismas obligaciones y tareas que cumplir, dentro del ámbito laboral el individuo desarrolla habilidades que pueden muchas veces ser útil para manejar temas dentro del sistema familiar.

Dentro del ámbito laboral, se van desarrollando habilidades como la comunicación, organización, planificación, u otras que depende del cargo laboral que se tenga, ya que, de alguna u otra manera, el ser humano siempre aprende algo de las funciones que desempeña, y las aplica o replica ya sea de manera implícita o explícita.



La figura numero 9 muestra que, el 56% del personal masculino y el 32% del personal femenino respondieron que a veces al tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa y el 29% personal masculino con el 21% del personal femenino respondieron que nunca, se evidencia un alto índice en el personal femenino con un 43% que respondieron que siempre al tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa.

Manejar el tiempo y organizar las tareas o actividades, que realizan los y las trabajadoras dentro del trabajo, puede ayudar a la cotidianidad, debido que, la etapa laboral permite establecer un horario, es por ello, que ambos sexos manifiestan que si influye en el ámbito familiar la organización laboral, permitiéndoles así desarrollar esta habilidad que

puede ser un factor positivo al momento de ejercer un rol o actividad dentro del hogar, donde cada miembro pueda tener la destreza de organizarse. Sin embargo, esto no quiere decir que siempre los miembros del sistema familiar puedan organizarse, debido a que igual están enfrentados a desempeñar otros roles fuera del hogar, que demandan responsabilidad y tiempo.

Se puede inferir que, al sexo femenino se le vuelve más fácil organizarse, debido a las diversas funciones que cumple en ambos sistemas, e incluso puede influenciar el poder haber estado inmersa o vinculada más al hogar, podría ayudar a la organización de la persona, ya que igual de cierta manera ya se tiene un orden; es importante mencionar que la organización tanto en el ámbito laboral como familiar, es de doble vía, ya que el tiempo es un factor que deben manejar las y los trabajadores.

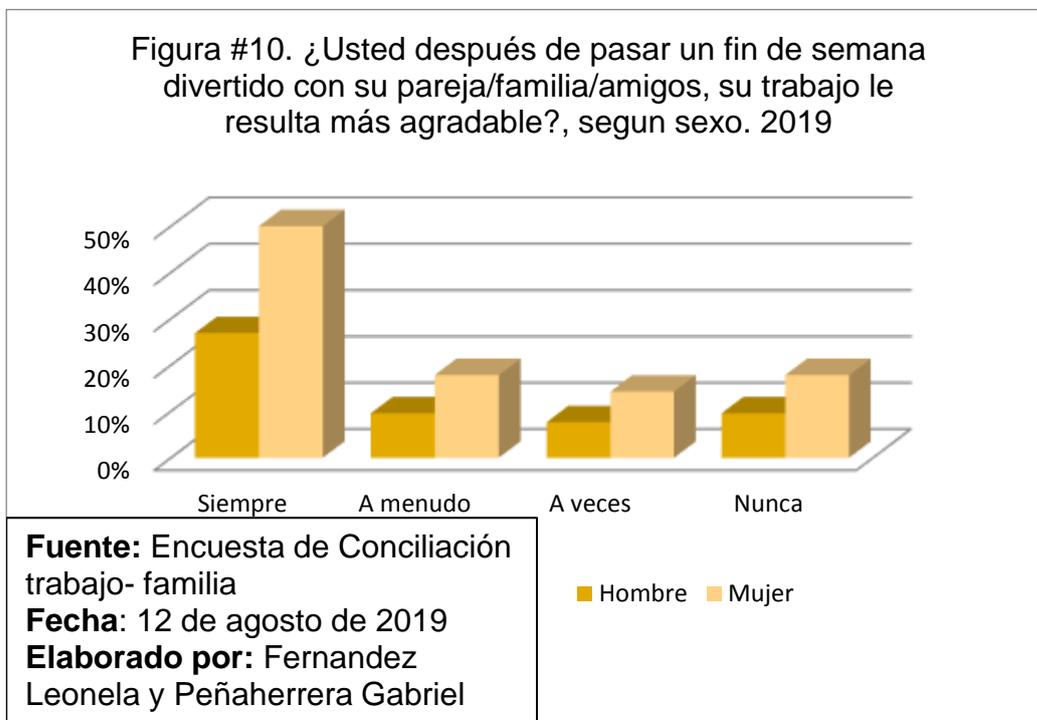
Relacionado los resultados a la teoría de roles de género menciona que:

En cuanto a las normas establecidas para cada sexo, imposibilita en muchos hogares su comportamiento adecuado, manteniéndose, por lo general, un modelo tradicional de distribución de las tareas domésticas que da a la mujer la mayor responsabilidad ante ellas y mantiene el hombre un rol periférico. (Herrera, 2000, pág. 570)

Que a la mujer se le dificulte o vuelva más fácil organizar su tiempo, puede ser a que históricamente han estado relacionadas más al ámbito familiar, y que actualmente la mayor incidencia de la mujer al ámbito laboral puede causar un choque o sobrecarga de roles, la incidencia de la mujer en el ámbito laboral, también puede ser un factor de dificultad para el hombre, ya que al ver que la mujer no tiene que estar precisamente vinculada solo al ámbito familiar, este se ve obligado a asumir sus responsabilidades familiares.

Es importante mencionar, que la gestión del tiempo puede definirse como el aprovechamiento y administración mejor del tiempo a través de

prioridades, pero muchas veces resulta imprescindible planificar anticipadamente las actividades de acuerdo a los distintos ámbitos.



La Figura número 10, muestra que el 27% del personal masculino y el 50% del personal femenino siempre después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable.

El tiempo ocio en familia es positivo para el ámbito familiar debido que mejora la comunicación y convivencia, esto hace que el individuo tenga mayor índice de felicidad y satisfacción, lo cual ocasiona que el cumplimiento de otras actividades en los otros sistemas se realice con mayor predisposición. Cuando el ambiente familiar en los integrantes genera sentimientos de felicidad estos son replicados en su conducta, es por ello que, al momento de interactuar y relacionarse con otros sistemas, pueden tener efectos positivos como en el ámbito laboral, como poder ejercer mejor sus actividades laborales, tener una mejor

relación con sus compañeros de trabajo, poder comunicarse de manera más asertiva y elocuente, lo cual generaría un buen clima laboral.

Acogiéndonos de la teoría sistémica “como un todo y como la suma de las partes” (Peralta, 2016, pág. 127). Y relacionándolo a la familia, es importante mencionar que es un núcleo donde la relación e interacción provoca un vínculo o unidad emocional, y que el sentir en ese sistema familiar, replica o influye en sus actitudes o comportamientos en otros sistemas donde se desenvuelve cada uno de sus integrantes.

Tanto hombres como mujeres deben manifestar una comunicación asertiva y afectiva, para las buenas relaciones entre sus miembros del sistema, además de ser un factor positivo para la salud de cada integrante, el efecto que tendría compartir un fin de semana en familia en el ámbito laboral, no solo aporta al desenvolvimiento de los trabajadores/as, sino a una conciliación entre el trabajo y familia, donde no inmiscuyan conflictos de ambos sistemas.

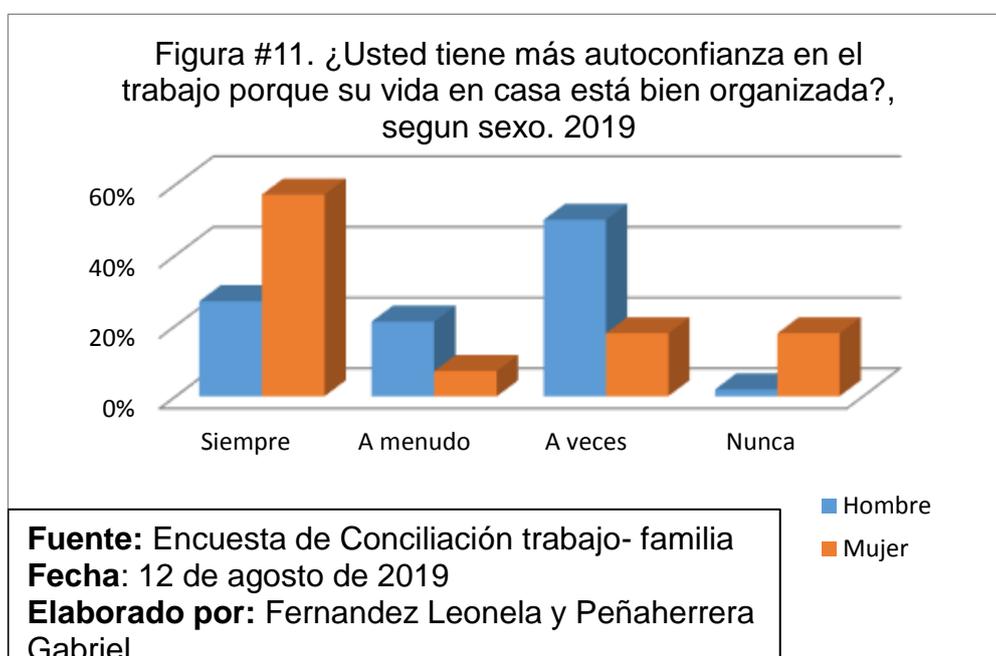


Figura 11, indica que el 50% del personal masculino respondió que a veces tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada, el 57% del personal femenino también indicó que

siempre tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada, mientras que un 2% del personal masculino y un 18% del personal femenino nunca han tenido una autoconfianza en el trabajo por tener una vida en casa organizada.

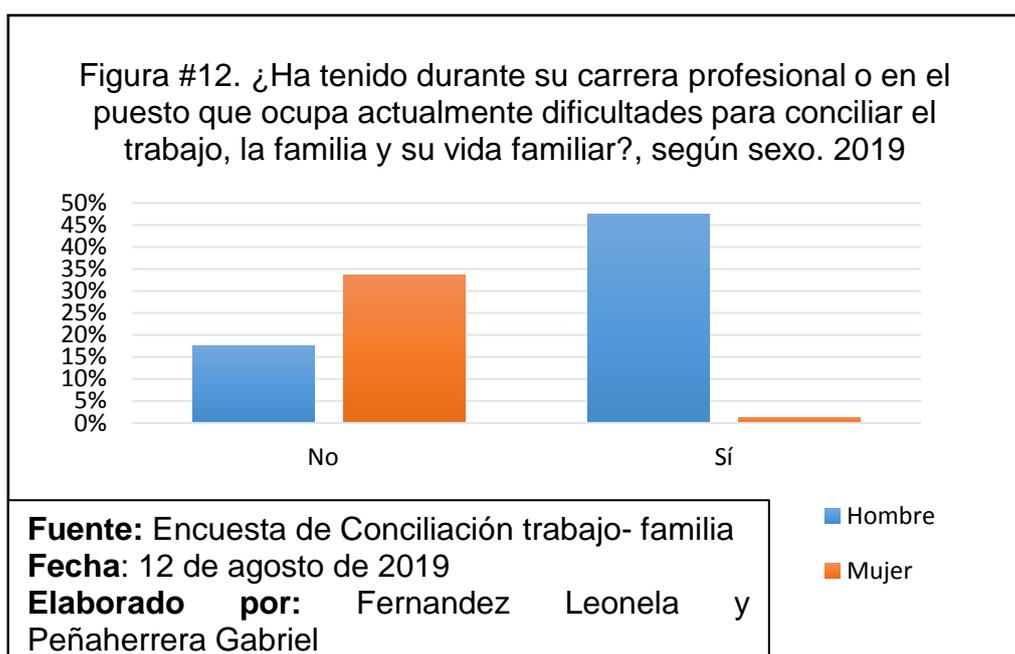
Es relevante, manifestar que los resultados con un alto índice de autoconfianza en el trabajo por la vida organizada en casa de la figura 11, son contradictorios con la figura 1, ya que aquí se manifiesta que tienen autoconfianza, mientras que la primera figura, expone que, cuando tienen problemas en su casa llegan a tener conflictos con sus compañeros de trabajo a causa de la irritabilidad que poseen ante su situación en su hogar. A pesar de que ellos puedan tener autoconfianza en el ámbito laboral, se ven enfrentados a situaciones o conflictos dentro de su hogar, que les pueden ocasionar irritabilidad o estrés.

El 18% de mujeres que no tienen esa autoconfianza, puede ser debido a que, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral, están enfrentadas a cumplir con roles que han sido impuestos socialmente según el sexo, se podría decir, que las mujeres pueden sentirse limitadas y es por ello que no tienen esa autoconfianza.

La teoría de roles de género dicen que “los roles de género se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, y las personas infieren que dichos roles reflejan atributos personales, propiedades inherentes o disposiciones internas” (Eagly; Citado por Godoy; Mladinic, 2009).

Debido a las limitaciones que se han dado tanto en el ámbito familiar como laboral, la mujer no tiene autoconfianza en el trabajo, ya que sus capacidades en estos ámbitos no pueden ser desarrolladas debido a estas construcciones y estereotipos de género, que imposibilita el desarrollo de igualdad de oportunidades y responsabilidades de la mujer. La autoconfianza en los trabajadores es la clase y la parte fundamental en el estado interno del individuo que busca alcanzar y superar sus dificultades logrando sus objetivos, los cuales se pueden ver limitados.

Cabe recalcar que, Cuando el sistema familiar funciona positivamente cada integrante del sistema crece y madura de forma idónea, debido a pensamientos alentadores, con autoestima alto que le permite desenvolverse en los demás ámbitos, mientras que cuando este se da de manera negativa, como productor y reproductor de desigualdades entre hombre y mujer por construcciones patriarcales, la mujer no puede desempeñar como desea su rol en el ámbito laboral.



La figura número 12, indica el 18% de los trabajadores no han tenido durante su carrera profesional o en el puesto que ocupa, dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida familiar, mientras que la misma población masculina expone en un 48% que sí se le ha dificultado conciliar estos 3 aspectos.

La población femenina con un porcentaje de 34% manifiesta que no se le dificultad conciliar los aspectos ya mencionados, mientras que el 1% si ha tenido problemas para conciliar dichos aspectos.

Se puede inferir que, a la población masculina se le dificulta conciliar el trabajo y la familia, debido que, históricamente el hombre era

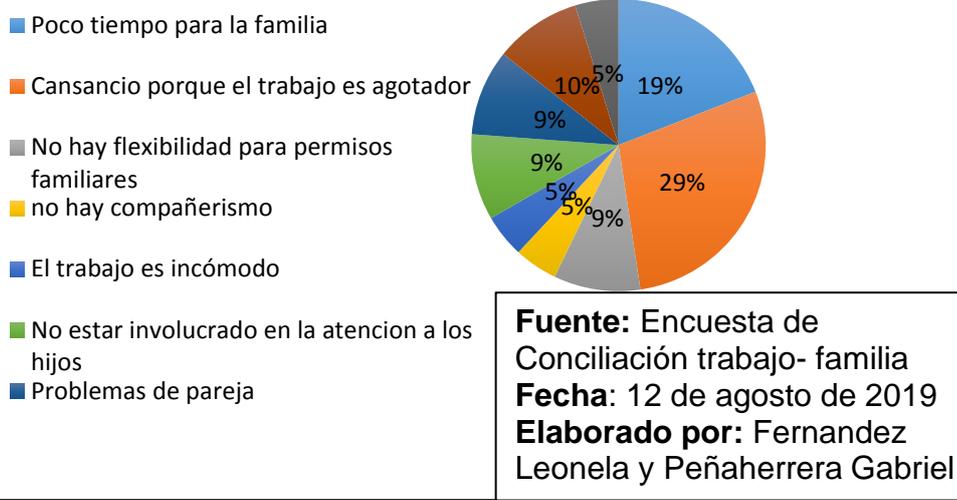
considerado en el ámbito familiar solo como proveedor y relacionado al ámbito laboral, la sociedad históricamente esperaba que el hombre se relacione a actividades productivas para sostener la economía familiar y no un rol más afectivo y la asunción de las responsabilidades familiares. A través de los años este pensamiento se ha ido cuestionando e incluso en ciertas personas cambiando, pero aún hay constructos de género por parte de población que contribuyendo o mantiene al hombre desvinculado de las responsabilidades familiares, la cual es adoptada como una postura por parte de los hombres.

La teoría de roles de género ostenta que:

Las personas desempeñan diferentes roles que se corresponden con determinadas expectativas. Sin embargo, cuando las personas se enfrentan a diversas demandas, teniendo que desempeñar múltiples roles a la vez, resulta muy complicado cumplir las expectativas de todos esos roles, por lo que es probable que se experimente conflicto. (Sanz, 2011)

Los puestos que ocupan las y los trabajadores en ocasiones son asignados debido al sexo, mientras que en el ámbito familiar las responsabilidades familiares no siempre son ejecutadas por ambos sexos, debido a que hay un modelado social que condiciona la forma de actuar de las mujeres y hombres. El choque de los roles que se desempeña en cada ámbito con la vida personal, puede ocasionar la ausencia de conciliación, manteniendo así el desequilibrio entre los sistemas del trabajador o trabajadora.

Figura # 13 Principales dificultades en la conciliación trabajo- familia



La figura 13 manifiesta, una gama amplia de dificultades que tienen los trabajadores, cabe recalcar, que estas respuestas fueron manifestadas por parte del personal del sexo masculino; debido a su confirmación de las dificultades que tiene al momento de conciliar el trabajo, la familia y la vida personal.

Las dificultades para conciliar el ámbito laboral y familiar son de doble vía, en las cual se deben tomar medidas para liberar esta tensión que afecta a los trabajadores.

Se puede inferir, que a los hombres les resulta más complejo poder cumplir con sus roles, funciones y responsabilidades en cada ámbito, las cuales pueden tener consecuencias en el ámbito familiar, como lo es ser un miembro periférico por no poder pasar tiempo a causa del trabajo, además de no poder tener una relación constante con los miembros de la familia a causa de las exigencias del ámbito laboral.

El incumpliendo del rol familiar, o las responsabilidades familiares, pueden ocasionar conflictos en el ámbito familiar, los cuales van a ser reflejados y replicados en el ámbito laboral, donde pueden ocasionar que el trabajador no se sienta en un buen estado emocional para realizar

funciones laborales e incluso para interactuar con sus compañeros, es por ello que los encuestados manifestaron la ausencia de compañerismo e incomodidad laboral.

otra causa que puede ocasionar dificultades de conciliación entre trabajo y familia, podría ser poca flexibilidad de la empresa ante aspectos familiares, por eso una de las respuestas de la población masculina encuestada, fue, que no hay permisos en el trabajo para asuntos familiares, además de un cansancio a causa de las actividades que deben realizar en ambos sistemas.

Relacionado estos resultados con la teoría sistémica como circularidad, dice que “refiere a los procesos de autocausación” (Arnold & Osorio, 1998).

La circularidad expresa que todo lo que aqueja a un integrante del sistema familiar no solo repercute en el otro, sino que estos lo replican en otros sistemas, es decir, que estos problemas que aquejan a los trabajadores tienen una causa y un efecto, ya sea del ámbito familiar al laboral o viceversa.

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

La investigación que se realizó, sobre los Factores relacionados con el equilibrio entre trabajo y familia, como respuesta a los objetivos y resultados de la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones.

Las y los trabajadores de la empresa de alimentos, viven situaciones en el sistema familiar, que les impide ejercer su rol dentro del ámbito laboral de manera adecuada, estos pueden ser conflictos en su subsistema conyugal, parental o incluso en la forma o capacidad que tiene la familia ante resolución de conflictos, ya sean de manera instrumental o afectiva. Estos factores como de irritabilidad, preocupaciones familiares, o conflictos familiares, han repercutido en el sistema laboral ocasionando bajo rendimiento o desempeño laboral, conflictos con compañeros de trabajo, que causan un clima laboral tenso, Un 28% del sexo femenino expusieron que a causa de la irritabilidad del hogar se desquitan con sus compañeros de trabajo, también un 56% de hombres y un 32% de mujeres indican que a veces les cuesta concentrarse en el trabajo a causa de preocupaciones por asuntos domésticos, por último, un 22% de las mujeres manifestó que a siempre y menudo, los problemas con amigos, familia o pareja influyen en su rendimiento laboral, a diferencia de los hombres en que solo un 13% lo considera así. Estos aspectos familiares van contribuyendo a que no se de una conciliación entre trabajo y familia. Basándonos en la teoría sistémica, nos dice que el sistema siempre influye en otros, y es por ello que los factores mencionados que proviene de la familia, está ocasionando que exista una brecha o tensión entre los sistemas familiar y laboral.

Tanto como al sexo masculino como femenino se le vuelve complicado poder desempeñar de manera adecuada sus roles familiares y laborales, ya que cada sistema demanda su tiempo y responsabilidades, es por ello

que un 44% del sexo masculino y el 21% del sexo femenino a veces se sienten irritados en su casa debido al agotamiento que sienten a causa del trabajo, por otro lado, el 31% de sexo masculino y el 29% del sexo femenino de la población encuestada, les resulta complicado atender las obligaciones domésticas, una de las causas es que la mujer al estar socialmente vinculada a actividades o responsabilidades dentro del hogar; al no poder responder a los roles que demandan ambos sistemas, se dan tensiones en ellos y a su vez afecta en la conducta o comportamiento del trabajador, además de que podría ser un factor de riesgo para la salud de los trabajadores, según la teoría de roles, cada función o comportamiento es asignado por características biológicas, a la mujer tener esta sobrecarga de roles y el hombre desvincularse de los roles familiares, se les vuelve complicado poder sobrellevarlos, es por ello que se generan conflictos.

La irritabilidad, problemas familiares, sobrecarga de roles, problemas con los compañeros de trabajo, la poca flexibilidad de ámbito laboral ante los trabajadores con cargas familiares, el agotamiento por el trabajo, entre otros, son un factor de riesgo que incide en el desequilibrio del ámbito familiar y laboral, los cuales repercuten en las relaciones interpersonales, en el desempeño y desenvolvimiento del individuo.

Se concluyó que los resultados evidencian que no existe un mayor desequilibrio, debido que los factores de riesgos encontrados son expuestos por una minoría de la población encuesta, el cual existe una diferencia entre el sexo femenino y masculino, debido a que la mayor población encuestada fue del sexo femenino, por ende, la población femenina representa en mayor parte este grupo minoritario que se le dificulta conciliar el trabajo y familia. Según la teoría de género, esto puede ser que históricamente y socialmente aún hay estereotipos de género y conductas patriarcales, donde el sexo femenino se ve vulnerado en su aspecto de desarrollo de bienestar y calidad de vida.

A pesar de que no se encontró un mayor desequilibrio entre los contextos en que se desenvuelven los trabajadores, si se expuso que hay un grupo

minoritario en especial de mujeres que viven este desequilibrio. La presencia de factores de riesgo que pueden incidir en la conciliación, provienen tanto del ámbito familiar como el laboral, donde repercuten en las relaciones interpersonales, en el desempeño y satisfacción laboral, y el bienestar del trabajador; y que con el tiempo van influir en los demás, debido a que el contexto familiar y laboral son un sistema.

Recomendaciones

Desde una mirada sistémica y de género, es importante comprender que lograr el equilibrio del trabajador con su ámbito laboral y familiar, propicia un bienestar y calidad de vida.

Es por ello que recomendamos que, en el ámbito laboral se creen políticas dirigidas a las mujeres que trabajan y que tienen a su cargo niños o personas en situación especial. Además de programas que involucren al hombre al ámbito familiar, visibilizando que las responsabilidades o demandas familiares no deben ser atribuidas solo al sexo femenino.

Otra recomendación es que, aquellas empresas interesadas en apoyar la conciliación Trabajo – Familia de sus trabajadores, creen espacios, programas o actividades, que involucren a la familia de los trabajadores para crear un vínculo de convivencia entre ambos sistemas.

Por último, realizar otros estudios en relación a la conciliación entre trabajo y familia, pero desde las brechas que ocasionan los estereotipos de género en el desarrollo y bienestar familiar, laboral e individual.

Bibliografía

- Alvarez, A., & Guerra, J. (2012). El Conflicto Trabajo -Familia: Riesgo Psicosocial para la Salud Laboral de los Trabajadores. *Académica e Institucional*, 47-64.
- Amozurrutia, d. M., & Campos, J. (Marzo de 2012). *Complejidad y sistemas sociales : un modelo adaptativo para la investigación interdisciplinaria*. Mexico: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Obtenido de biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428035609/pdf_1308.pdf
- Arnold, & Osorio. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*, 1-12.
- Arriagada, I. (2005). Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (págs. 1-372). Chile: UNFPA.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1984). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris.
- Aspiazu, E. (2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 177-194. doi:<http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG14.05050111>
- Aylwin, N., & Solar, M. (2002). *Trabajo Social Familiar*. Chile: Universidad Católica de Chile.
- Behar, R. D. (2008). *Metodología de la investigación* . Shalom 2008 .
- Benavides, & Gómez. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 118-124.
- Bertalanffy, L. (1986). *Teoría General de los Sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Biddle, B. J. (2006). Recent Developments in Role Theory. *Revisión anual de sociología*, 12(1), 67-92. Obtenido de <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Borràs, Torns, & Moreno. (2007). Las políticas de conciliación. *Papers.Revista de Sociologia*, 83-96.
- Bravo; Citado por Gómez, Marcela. (23 de Mayo de 2018). El empleo refleja otra múltiple desigualdad entre hombres y mujeres. *Pauta*, págs. 1-11.
- Burgos, C. (Marzo de 2015). *Desigualdades entre hombres y mujeres*. Obtenido de catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/soto_m_sd/capitulo0.pdf
- Caamaño, E. (2007). Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. *Revista de Derecho XXIX* , 171 - 202.
- Campos, J. C. (22 de Febrero de 2013). *STUDYLIB*. Obtenido de <https://studylib.es/doc/5697131/el-sistema-de-relaciones-sociales-en-el>
- Cantor, P. E. (26 de Abril de 2014). Familia y Trabajo la importancia del equilibrio. *Diario Chaco*, págs. 8-14.
- Casal, & Mateu. (2003). Tipos de muestreo . *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 3-7.
- Casas, Repullo, & Donado. (2003). *La encuesta como técnica de investigación*. Madrid: Aten Primaria.
- CEDFI. (Abril de 2017). *Roles de Género*. Obtenido de CEDFI: www.cedfi.edu.ec/web/download/ROLES-DE-GENERO.pdf
- Chiang, M., & Krausse, K. (2009). Estudio Empirico de Calidad de Vida Laboral. *Horizontes Empresariales*, 23-50.

Clark, (2000); citado por Jiménez F; Moyano D. . (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM*, Vol. 1(Nº 23), 116-133.

Clemente, Y. (10 de Marzo de 2017). La desigualdad en la situación laboral. *EL PAÍS*, pág. 1. Obtenido de https://elpais.com/elpais/2017/03/08/media/1488989213_597499.html

Código de la Niñez y Adolescencia. (2013). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Quito: Ediciones Legales. Obtenido de <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-C%C3%93DIGO-DE-LA-NI%C3%91EZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>

Código del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. Quito : LEXIS.

Constitución del Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. Quito: LEXIS.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). (1958). *OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111

Convenio sobre la protección de la maternidad. (2000). *OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. (1981). *OIT*. Obtenido de Organización internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156

Dejoy; Citado por Lozano; Chacón; Sanduvete; Pérez. (2013). Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria: Un abordaje Cualitativo. *Acción Psicológica*, 101-114.

- Dzul, M. (Marzo de 2010). *Aplicación Básica de Métodos Científicos*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Eagly; Citado por Godoy; Mladinic. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE*, 51-64.
- Estaire, F. (s.f). *Psicólogos en Madrid EU*. Obtenido de psicologosenmadrid.eu/teoria-general-de-sistemas-de-von-bertalanffy/
- Fernández, P. G. (2011). *eumed.net*. Obtenido de Contribuciones a las Ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/rev/cccss/12/gfp.pdf>
- Fundación Mujeres. (7 de Marzo de 2018). *Fundación Mujeres*. Obtenido de http://www.fundacionmujeres.es/news/view/desigualdad_domestica_desigualdad_laboral.html?imprimir
- Galarza, J., & Solano, N. (Septiembre de 2010). *Desinteracion Familiar*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2207/1/tps709.pdf>
- Godoy, & Mladinic. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE*, 18(2), 51-64.
- Goldani; Citado por Román; Padrón; Ramírez. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*(60), 229-253. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v19n60/v19n60a8.pdf>
- Gómez U, V., & Jiménez F, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 26(núm. 79), 1-24.

- Gómez, M. (23 de Mayo de 2018). El empleo refleja otra múltiple desigualdad entre hombres y mujeres. *Pauta*, págs. 1-11.
- Gomez, V., & Jimenez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *POLIS REVISTA LATINOAMERICANA*, 1-18.
- Granda, J. (2018). *Conciliación Trabajo - Familia en personal administrativo y de servicios de una institución de Educación Superior de Quito, en el año 2018*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/16843/1/UPS-QT13712.pdf>
- Healthy Children. (Julio de 14 de 2016). *Los Roles Dentro de la Familia*. Obtenido de Healthy children.org: <https://www.healthychildren.org/Spanish/family-life/family-dynamics/Paginas/roles-within-the-family.aspx>
- Hendel, L. (Abril de 2017). *UNICEF*. Obtenido de https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf
- Hernández, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 13(1), 1-11.
- Herrera, P. (5 de Octubre de 2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Rev Cubana Med Gen Integr*, 568-573.
- Infestas, M. (2015). *La corresponsabilidad familiar en el reparto de tareas domésticas en los hogares de doble ingreso*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/40791/1/T38241.pdf>
- Infobae. (Octubre de 6 de 2017). Infobae. *Infobae*, págs. 5-11. Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/2017/10/06/brecha-de-genero-en-el-hogar-las-mujeres-a-cargo-de-las-tareas-domesticas-no-remuneradas/>

- Infobae. (6 de Octubre de 2017). Infobae. *Infobae*, págs. 1- 5. Obtenido de Brecha de género en el hogar: las mujeres, a cargo de las tareas domésticas no remuneradas
- Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas*, 11(2), 289-302. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *UNIVERSUM*, 1(23), 116 - 133.
- Lapo, & Jácome. (2014). Estudio del conflicto Trabajo - Familia y su impacto en el clima familiar. *Alternativas*, 5-13.
- Lopez, M. L. (9 de Junio de 2009). Psicología Social Teoría del Rol. 43-50.
- Macias, A. (11 de 2011). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el caribe*(13), 15-28. Obtenido de cientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1765/939
1
- Méndez, R. (20 de Marzo de 2019). *UPAD*. Obtenido de <https://www.upadpsicologiacoaching.com/ventajas-conciliacion-familiar-laboral-bienestar-trabajador/>
- Minuchin, S. (2003). *Familias y Terapia Familiar*. Barcelona: Gedisa. Obtenido de <https://www.cphbidean.net/wp-content/uploads/2017/11/Salvador-Minuchin-Familias-y-terapia-familiar.pdf>
- Moreno, Agirregomezkorta, & Cuadrado. (1999). *Manual para la introducción de la perspectiva de género y juventud al desarrollo rural*. España: Sevilla : Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía.
- Moreno, Sanz, & Geurts., M. y. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING). *Psicothema*, 331-337.

- OIT, & PNUD. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad Social*. Chile: Maval.
- Olavarría, J., & Céspedes, C. (2002). *TRABAJO Y FAMILIA: ¿CONCILIACION?* Chile: FLACSO.
- ONU. (14 de Febrero de 2018). Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible. *Noticias ONU*, págs. 1-8.
- Ortega, A. (2015). *Satisfacción Laboral y la Relación Trabajo-Familia*. Guayaquil: Universidad Casa Grande.
- Paladines, M., & Quinde, M. (Diciembre de 2010). *Disfuncionalidad Familiar en Niñas y su incidencia en el Ambito escolar*. Obtenido de dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2267/1/tps602.pdf
- Palomar, M., & Suárez, E. (1993). El modelo sistémico en el trabajo social familiar: Consideraciones Teóricas y Orientaciones Prácticas. *Alternativas. Cuadernos*, 169-184.
- Patterson, Citado por Gómez. (2013). EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 1-36.
- Peiro, C. (23 de Noviembre de 2013). *Infobae*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/2013/11/23/1525968-que-es-la-teoria-del-genero/>
- Peralta, E. (Junio de 2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *AGLALA*, 122-146 . Obtenido de revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/901/729
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión . *AGLALA*, 122-146 .
- Pérez; Molero; Montoya; Citado por Quispillo. (23 de Marzo de 2015). *Integrando la equidad de roles al interior de la familia: Propuesta*

deintervención familiar en el ámbito laboral. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil . Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3631/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-30.pdf>

Plan Nacional de Desarrollo . (2017). *Toda una Vida*. Quito: Senplades.

Quispillo, M. (23 de Marzo de 2015). *Integrando la equidad de roles al interior de la familia: Propuesta de intervención familiar en el ámbito laboral*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil . Obtenido de repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3631/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-30.pdf

Raffino, M. (23 de Noviembre de 2018). *Investigación no Experimental*. Obtenido de <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>

Ruiz, & Bravo. (2014). *Familia, Roles de Género y Violencia de Género* . Lima : Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sabater, C. (2014). LA INTERACCIÓN TRABAJO □ FAMILIA. LA MUJER Y LA DIFICULTAD DE LA CONCILIACIÓN LABORAL. *Lan Harremanak*, 163-198.

Sahadi, J. (21 de Abril de 2015). *Mas Talentos de Latinoamerica* . Obtenido de www.mas-talento.com/2017/04/el-desequilibrio-vida-trabajo-es.html

Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 115 -126. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>

Satur. (2007). Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral. *Unión Europea*, 1 - 50.

Sesento, L. (Agosto de 2008). *Modelo Sistemio Basado en Competencias para instituciones Pùblicas*. Michoacán : CIDEM. Obtenido de www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/teoria_sistemas.html

Siles, C., & Delgado, G. (Enero de 2012). *Teoría de género: ¿de qué estamos hablando?, 5 claves para el debate*. Obtenido de www.ieschile.cl/claves/teoria.pdf

Tamayo, A. (5 de Febrero de 1999). Teoría General de Sistemas. *Revista Departamento de Ciencias*, 84-89. Obtenido de bdigital.unal.edu.co/57900/1/teoriageneraldesistemas.pdf

Vivas, M. d. (2001). Género y Teología. *Javeriana*, 525-544.

Wolfe; Quinn; Snoek; Rosenthal (1964); Citado por Andrade, L; Landero, R. (Junio de 2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.

Znaniacka Citado por Instituto de Opinión Pública. (2014). *Estudio Familia, Roles de Género y Violencia de Género*. Lima: Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

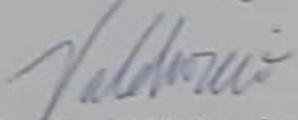
Anexos

16 de Julio, 2019

Estimados Sres. Universidad Católica Santiago de Guayaquil,

Por medio de la presente la empresa [REDACTED] confirma la aceptación de la solicitud remitida por su estudiante **FERNANDEZ SANCHEZ LEONELA AZUCENA**, autorizándola a realizar su encuesta de Trabajo Social a nuestros colaboradores.

Atentamente,



Mauricio Valdivieso Serrano

Gerente de Talento Humano.

Por favor, en cada pregunta, seleccione una respuesta, según se acerque a su realidad.

| # | | Nunca | A veces | A menudo | Siempre | No entiendo la pregunta |
|----|--|-------|---------|----------|---------|-------------------------|
| | <i>Interacción negativa trabajo - familia</i> | | | | | |
| 1 | Usted está irritable en casa porque su trabajo es muy agotador. | | | | | |
| 2 | A usted le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo | | | | | |
| | Su trabajo le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos | | | | | |
| 3 | Usted tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales | | | | | |
| 4 | Su horario de trabajo hace que le resulte complicado a usted atender a tus obligaciones domésticas | | | | | |
| 5 | Usted no tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido a tu trabajo | | | | | |
| 6 | Usted tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus hobbies | | | | | |
| 7 | Sus obligaciones laborales hace que te resulte complicado a usted relajarse en casa | | | | | |
| 8 | Su trabajo le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos | | | | | |
| 9 | <i>Interacción negativa familia-trabajo</i> | | | | | |
| 10 | La situación de casa te hace estar tan irritable que descargas sus frustraciones con sus compañeros del trabajo | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | Usted le resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos | | | | | |
| 12 | En los problemas con su pareja/familia/amigos le afectan en su rendimiento laboral | | | | | |
| 13 | Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen a usted que no tenga ganas de trabajar | | | | | |
| 14 | <i>Interacción positiva trabajo-familia</i> | | | | | |
| 15 | Usted después de un día o una semana de trabajo agradable, se siente de mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos | | | | | |
| 16 | Usted desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en su trabajo | | | | | |
| 17 | usted cumple debidamente con sus responsabilidades en casa porque en su trabajo ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas | | | | | |
| 18 | Usted al tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor tu tiempo en casa | | | | | |
| 19 | Usted es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo | | | | | |
| 20 | <i>Interacción positiva familia-trabajo</i> | | | | | |
| 21 | Usted después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 22 | Usted toma las responsabilidades labores con mucho compromiso porque en casa debe hacer lo mismo | | | | | |
| 23 | Usted cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas | | | | | |
| 24 | Usted al tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el trabajo | | | | | |
| 25 | Usted tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada | | | | | |

26 ¿ha tenido durante su carrera profesional o en el puesto que ocupa actualmente dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida familiar? Marque con una X la casilla correspondiente:

Nunca A veces A menudo siempre No entiendo la

27 En caso de respuesta afirmativa, por favor especifique que tipo de dificultades ha tenido:

28 ¿Tiene usted alguna sugerencia para mejorar el equilibrio entre su vida laboral y familia?

El instrumento es una adaptación tomada de dos documentos científicos: (Moreno, Sanz, & Geurts., 2009) y (Satur, 2007)



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Peñaherrera Quintero, Gabriel Paúl**, con C.C: # 0929489227 y **Fernández Sánchez, Leonela Azucena**, con C.C: # 0706435245, autores del trabajo de titulación: **Factores relacionados con la conciliación entre trabajo y familia de trabajadores de una empresa de producción de alimentos**, previo a la obtención del título de **Licenciados en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de septiembre del 2019

f. _____

Peñaherrera Quintero, Gabriel Paúl

C.C: 0929489227

f. _____

Fernández Sánchez, Leonela Azucena

C.C: 0706435245



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

| | | | |
|---|---|--|-----------|
| TEMA Y SUBTEMA: | Factores relacionados con la conciliación entre trabajo y familia de trabajadores de una empresa de producción de alimentos. | | |
| AUTOR(ES) | Leonela Azucena, Fernández Sánchez, Gabriel Paul, Peñaherrera Quintero, | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) | Cecilia, Condo Tamayo | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| FACULTAD: | Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas | | |
| CARRERA: | Trabajo Social | | |
| TÍTULO OBTENIDO: | Licenciados en Trabajo Social | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 11 de septiembre del 2019 | No. DE PÁGINAS: | 92 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Laboral, Trabajo Social | | |
| PALABRAS CLAVES/KEYWORDS: | Conciliación trabajo –familia, trabajadores, Trabajo social laboral, Factores de riesgo. | | |
| RESUMEN/ABSTRACT: | | | |
| <p>La investigación sobre los Factores que se relacionan con el equilibrio entre trabajo y familia de las y los trabajadores de una empresa de producción de alimentos, se ejecutó en una empresa de la ciudad de Guayaquil, donde el objetivo planteado fue analizar los factores que inciden en el equilibrio entre trabajo y familia, a través de un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, el cual permitió recoger información cuantificable y realizar una triangulación de dichos datos.</p> <p>La forma de recolección de información fue a través del instrumento de la encuesta, aplicada a 80 trabajadores tanto de sexo femenino como masculino.</p> <p>El resultado obtenido de la investigación, fue que no existió mayor desequilibrio entre familia - trabajo, pero sí se encontraron factores de riesgo que se relacionan con la conciliación, como, el poco tiempo para la familia, conflictos familiares, problemas de parejas, irritabilidad causada por las situaciones en casa, preocupaciones familiares, conflictos o tensiones con los compañeros de trabajo, a pesar de ser un grupo minoritario, estos factores de riesgo pueden repercutir en los demás trabajadores o en sus familias, debido a que el contexto familiar y laboral son un sistema.</p> | | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO | |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: 593-981109230 593-958644889 | E-mail: gppq-933@hotmail.com leothebest.1993.20@gmail.com | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):: | Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Lcdo. | | |
| | Teléfono: 593-43804600 EXT. 2211 | | |
| | E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec | | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | | |