



**UNIVERSIDAD CATÓLICA**

**DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

**TEMA:**

**Conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar desde la perspectiva de género aplicada a las y los colaboradores del departamento comercial en la ciudad de Guayaquil en el año 2022.**

**AUTOR(ES):**

**Cedeño Garcés Eva María**

**Holguín Garcés Kerlly Lissette**

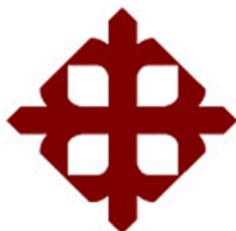
**Previo a la obtención del Grado Académico de:  
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

**TUTOR:**

**Mendieta Lucas Lourdes Monserrate**

**Guayaquil, Ecuador**

**8 de septiembre del 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL  
CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada en Trabajo Social, Eva María Cedeño Garcés & la Licenciada en Trabajo Social, Kerlly Lisette Holguín Garcés, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en trabajo social con mención en gestión social laboral.

**DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

---

**Lcdo. Carlos Ramírez Rave, Mgs**

**REVISOR(ES)**

---

**Lcda. Lourdes Monserrate Mendieta Lucas, Mgs**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Lcda. Paola Mejía Ospina, Mgs**

**Guayaquil, a los 8 del mes de septiembre del año 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Eva María Cedeño Garcés & Kerlly Lissette Holguín Garcés

**DECLARAMOS QUE:**

El Proyecto de Investigación **Conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar desde la perspectiva de género aplicada a las y los colaboradores del departamento comercial en la ciudad de Guayaquil en el año 2022**. Previa a la obtención del **Grado Académico de** Magister en trabajo social con mención en gestión social laboral, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 8 del mes de septiembre del año 2023**

**AUTORES**

**Eva María Cedeño Garcés**

**Kerlly Lissette Holguín Garcés**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL  
AUTORIZACIÓN**

Yo, Eva María Cedeño Garcés & Kerlly Lisette Holguín Garcés

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** Magister en trabajo social con mención en gestión social laboral titulada: **Conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar desde la perspectiva de género aplicada a las y los colaboradores del departamento comercial en la ciudad de Guayaquil en el año 2022**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 8 del mes de septiembre del año 2023**

**AUTORES**

**Eva María Cedeño Garcés**

**Kerlly Lissteh Holguín Garcés**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL  
AUTORIZACIÓN**

**REPORTE URKUND**

The screenshot displays the Urkund report interface. On the left, a document preview shows the title "TESIS CONCILIACIÓN TRABAJO - FAMILIA.docx (D172093094)", the date "2023-07-14 15:05 (-05:00)", and the email "maestria.trabajosocial@cu.ucsg.edu.ec". A yellow highlight indicates that "1% de estas 48 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes." On the right, a "Lista de fuentes" (List of sources) panel is visible, showing a table with columns for "Categoría" and "Enlace/nombre de archivo". The sources listed include "Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / TESIS CONCILIACIÓN TRABAJO - Fa...", "Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / Conciliación entre la vida del trabajo", "Universidad Central de Ecuador / (null)", "https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/85611/000CHD-volumen3-...", and "https://nodo.vgto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-mbaC3ba9...". Below the list, there are sections for "Fuentes alternativas" and "Fuentes no usadas". At the bottom, a summary table shows the document's content, including the title, author (Eva María Holguín Garcés Kerlly Lisseth), and the degree program (Magister en Trabajo Social con mención en gestión social laboral).

## AGRADECIMIENTO

Durante mi proceso de formación en la maestría pase por diversas situaciones como la del fallecimiento de mi padre, pese a ello puede salir adelante y culminar esta meta, por ello, agradezco a Dios por darme la fortaleza para seguir adelante en la maestría.

Agradezco a mi esposo y mi hija por su apoyo y comprensión ante mi ausencia en ciertas actividades familiares.

*Eva María Cedeño Garcés*

Dios es mi pilar fundamental, por ello, le agradezco las oportunidades que me ha brindado a lo largo de mi carrera. También le agradezco a mi familia por su apoyo fundamental y darme aliento en los momentos más difíciles y por los sacrificios que pasamos para poder realizarme como profesional.

*Kerly Lissette Holguín Garcés*

## DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a mi padre, que, pese a que no esté para poderme acompañar en este logro, tengo la certeza de lo feliz y orgulloso que está de mí.

Así mismo dedicar a mi hija y esposo por acompañarme en este proceso el cual demandó sacrificar tiempo en familia, pero el cual será beneficioso para nuestro futuro.

*Eva María Cedeño Garcés*

Este logro se lo consagro familia que me han brindado su apoyo durante mi formación como Magister, además de dedicar este triunfo a mi madre, quien con su ejemplo me inspira a seguir preparándome como persona y profesional.

*Kerlly Lissette Holguín Garcés*

## ÍNDICE

<b>REPORTE URKUND</b> .....	v
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vi
<b>DEDICATORIA</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	xiii
<b>(ABSTRACT)</b> .....	xiv
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	2
<b>1.1 Antecedentes del estudio</b> .....	2
<b>1.2. Definición del problema</b> .....	5
<b>1.3. Pregunta Investigativa</b> .....	8
<b>1.3.1. Sub-preguntas investigativas.</b> .....	8
<b>1.4. Objetivo General</b> .....	9
<b>1.4.1. Objetivos específicos</b> .....	9
<b>1.5. Justificación del estudio</b> .....	10
<b>CAPÍTULO II: REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUAL</b> .....	13
<b>2.1. Marco Teórico</b> .....	13
2.1.1. Teoría General de Sistemas .....	13
2.1.2. Teoría de Género .....	14
2.2.1. Familia .....	15
2.2.6. Conciliación Trabajo – Familia .....	24
2.2.7. Ámbito laboral .....	25

2.2.11.	Roles de género .....	27
2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador 2008 .....	30
2.3.2.	Código de Trabajo del Ecuador .....	32
	<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>35</b>
3.2.	Enfoque de la investigación .....	35
3.3.	Tipo y nivel de la investigación .....	36
3.4.	Método de investigación .....	36
3.5.	Universo, Muestra y Muestreo .....	36
3.6.	Formas de Recolección de información .....	37
3.7.	Forma de Análisis de la información .....	37
	<b>CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>39</b>
	<b>4.1. Caracterizar los estresores de la dinámica familiar que contribuyen al desequilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022. 39</b>	
4.1.1.	Dinámica Familiar .....	39
4.1.2.	Estresores Familiares .....	44
	.....	44
	<b>4.2. Caracterizar los estresores de la dinámica laboral que contribuyen al desequilibrio entre la vida familiar y laboral de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022. 46</b>	
4.2.1.	Ámbito Laboral .....	47
4.2.2.	Estresores Laborales .....	51
	<b>4.3. Analizar las estrategias utilizan los trabajadores y la institución para lograr la conciliación laboral – familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022. 53</b>	
4.3.1.	Conciliación Trabajo – Familia .....	53
	<b>4.4. Conclusiones .....</b>	<b>60</b>

<b>4.5. Recomendaciones</b> .....	62
Bibliografía.....	63
<b>5. ANEXOS</b> .....	70
5.1. Guía de entrevista .....	70
5.2. Formulario de Encuesta .....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Codificación de entrevistas para la Identificación de la muestra Seleccionada .	38
<b>Tabla 2</b> Datos de la encuesta conciliación trabajo familia .....	45
<b>Tabla 3</b> Clima Laboral .....	47
<b>Tabla 4</b> Descripción de estresores laborales .....	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Tiempo que dedican los empleados a su familia fuera de la jornada laboral....	39
<b>Figura 2</b>	Tiempo en pareja.....	41
<b>Figura 3</b>	Porcentaje de tiempo dedicado a los hijos.....	42
<b>Figura 4</b>	Horas extras realizadas por los colaboradores .....	43
<b>Figura 5</b>	Ámbitos que generan situaciones de estrés para los colaboradores .....	44
<b>Figura 6</b>	Tiempo el para cumplimiento de responsabilidades laborales asignadas.....	48
<b>Figura 7</b>	Discriminación o acoso en el ámbito laboral.....	49
<b>Figura 8</b>	Porcentajes de Situaciones de estrés en el ámbito laboral .....	51
<b>Figura 9</b>	Estresores detectados a los colaboradores .....	53
<b>Figura 10</b>	Porcentaje de dificultad para conciliar la vida laboral y familiar .....	54
<b>Figura 11</b>	Porcentaje de compromiso empresarial con el bienestar .....	55
<b>Figura 12</b>	Conocimiento de los colaboradores sobre las políticas de conciliación .....	56
<b>Figura 13</b>	Flexibilidad ante las calamidades domesticas.....	57

## RESUMEN

El propósito de esta investigación es analizar desde la perspectiva de Género la dinámica familiar en la conciliación del trabajo y vida familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022. El enfoque de este estudio es de carácter mixto debido que nos permitirá recolectar información significativa atreves de los métodos cualitativos y cuantitativos.

La muestra elegida fueron 85 colaboradores del departamento comercial que fueron encuestados frente a la conciliación trabajo – familia, además de estos 85 se aplicaron 4 entrevistas semiestructuras. Como resultado se obtuvo, la caracterización de los estresores familiares y laborales, además de las estrategias de que utilizan las y los colaboradores y la institución para conciliar la vida familiar, los cuales fueron analizados desde la perspectiva de género.

*Palabras Claves: Conciliación, Trabajo, Familia, Estrategias, Género*

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to analyze from a gender perspective the family dynamics in the reconciliation of work and family life of the workers of a public company in Guayaquil, during the year 2022. The approach of this study is of a mixed nature because it will allow us to collect significant information through qualitative and quantitative methods.

The chosen sample consisted of 85 employees of the commercial department to whom a survey on work-family conciliation and 4 semi-structured interviews were applied. As a result, a characterization of family and work stressors was obtained, as well as the strategies used by the employees and the institution to reconcile family life, which were analyzed from a gender perspective.

Key words: Conciliation, Work, Family, Strategies, Gender

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales se enfrentan a cambios sociodemográficos, uno de los más importantes es el ocurrido en la segunda mitad del siglo XX, principalmente en las tres últimas décadas y que ha sido la introducción ampliamente extendida de la mujer al mundo laboral (Gastañares, Allende, & Zorriquet, 2008).

En la actualidad las personas se encuentran con el desafío de conciliar el ámbito familiar y laboral, por ello, las instituciones deben plantear estrategias de prevención ante riesgos psicosociales como son los estresores familiares y laborales.

Por ello, la presente investigación analiza los estresores familiares y laborales desde la perspectiva de género y cuáles son las estrategias que utilizan las y los colaboradores y la institución.

Las empresas deben de replantearse la concepción tradicional del trabajo y la familia, ante una nueva realidad social que busca genera la igualdad entre hombres y mujeres de la participación activa de la mujer como proveedor económico, y el rol del hombre en la familia.

El ámbito familiar y laboral tiene la asignación de funciones específicas que deben estar equilibradas, cumpliendo tres factores importantes, buen manejo del tiempo, uso correcto de los límites y formas de afrontamiento familiar y laboral.

## CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Antecedentes del estudio

La conciliación entre la vida laboral y familiar, ha tenido gran impacto e influencia estas generan en los seres humano los cuales están expuestos a riesgos psicosociales.

En época de pandemia los autores Ruperti, Espinel, Naranjo, & Aguilar (2021) a través de la revista de ciencias sociales y humanidades mencionan que en base a un estudio científico que algunas familias presentaron mayor dificultades para mantener un equilibrio entre el ámbito laboral y el familiar debido que el espacio de desarrollo era el mismo, las familias que se encontraban realizando teletrabajo tuvieron una mejor respuesta frente al afrontamiento familiar, cabe recalcar que estas familias eran de tipo nuclear y tenían una responsabilidad compartida en el hogar. Mientras que las familias nucleares que los colaboradores no se adaptaron al teletrabajo fue debido a la sobrecarga al rol como cuidador, el cual afecto al sexo femenino, concluyendo que para lograr un equilibrio hay que reeducar a las familias frente a los roles, límites y responsabilidades (pág. 18).

Esto también tiene que ver con las mujeres debido a los estereotipos sociales y culturales que existen alrededor de la crianza de los hijos, se enfrentan a más estresores familiares y laborales, por ello, los autores Ruiz, Pullas, Parra, Sánchez & Zamora (2018), en su investigación cuantitativa sobre la doble presencia del género femenino y el equilibrio trabajo – familia, expresa que las instituciones públicas y privadas, suelen centrarse en la protección de los riesgos físicos, dejando de lado los riesgos psicosociales que están expuestos más al género femenino (pág. 33).

Varios Estudios internacionales examinaron cuales son los desafíos de incorporar una estrategia organizacional global sobre las políticas de conciliación trabajo-familia como un elemento clave para el desarrollo social de los países, manifestando que, una cultura que incorpore en su gestión organizacional la preocupación por integrar la vida familiar y laboral, genera beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad y el compromiso de los trabajadores. Concluyendo que la presencia de políticas de conciliación trabajo-familia no es suficiente para cambiarla estructura de trabajo de una empresa, pues también es necesario presentar una cultura de funcionamiento en la organización que las apoye, especialmente, en los valores e ideas

que determinan cuál es el "trabajador ideal". Por ello, recomiendan continuar reevaluando y rediseñando los procesos de trabajo, sistemas, estructuras y procedimientos (Jiménez & Aravena, 2015).

Por otro lado, el impacto de la implantación de medidas de conciliación trabajo-familia en la percepción de los trabajadores tiene una influencia en su comportamiento, especialmente en su desempeño organizativo; Esto lo manifiesta Biedma & Medina (2014) en su investigación sobre el equilibrio laboral y familiar, analizando que las estrategias frente a la temática es percibida favorablemente por los trabajadores y mejora su comportamiento organizativo, especialmente su desempeño, pero, este solo suele tener eficiencia e impacto cuando existe compromiso organizacional, además de procesos estructurados que permitan brindar una intervención en la conciliación trabajo y familia.

Dentro de estas investigaciones se puede encontrar resultados similares en cuanto conciliación trabajo y familia, las cuales responden a la motivación, salario emocional, salud mental, estabilidad y equilibrio, donde el impacto en el rendimiento y bienestar de los colaboradores logran tener eficacia y eficiencia, a través de establecer políticas, programas y otras actividades que involucren la responsabilidad de la organización.

Un estudio que analizó la problemática de la conciliación trabajo-familia desde la experiencia de 10 mujeres que ocupan cargos directivos en dos universidades chilenas, bajo un enfoque de investigación cualitativo y entrevistas semiestructuradas, tuvo como resultado que hay una inexistencia de políticas y estrategias institucionales explícitas de conciliación, que obliga a las mujeres que ejercen cargos directivos universitarios a buscar en la esfera privada los apoyos necesarios para desempeñar sus puestos de trabajo, transformándose en una barrera que condiciona la carrera laboral de las académicas entrevistadas, a su vez, supone un importante desafío para el fortalecimiento de la responsabilidad social de las universidades en el ámbito interno, mediante acciones concretas que permitan a las personas que trabajan en las instituciones universitarias conciliar los roles laborales y familiares (Gaete Quezada, 2018).

Para las mujeres conciliar la vida familiar y laboral, tiende a ser más complejo debido a los estereotipos sociales relacionados a la crianza de los hijos y las responsabilidades del hogar, generando desequilibrio entre la vida familiar y laboral, donde las organizaciones no toman las acciones necesarias para potenciar el desarrollo integral de sus colaboradoras.

Por último, una investigación científica sobre la satisfacción de los empleados frente a los

programas de conciliación trabajo – familia con un enfoque de enriquecimiento, realizada en empresas españolas refiere que la conciliación tiene un impacto en las practicas flexibles al departamento de talento humano, permitiendo generar compromiso organizativo de los colaboradores, Además, que las actividades que se realizan en torno a esta temática mejoran la satisfacción y la moral de los colaboradores (Pérez Pérez M. , Vela Jiménez, Abella Garcés, & & Martínez Sánchez, 2015).

Los estudios sobre la conciliación trabajo - familia, refleja la dificultad que tiene los colaboradores para mantener un equilibrio en estos subsistemas donde se desarrollan, llegando tener consecuencias en la salud mental, en las estrategias de afrontamiento familiar y el desempeño laboral, siendo estos factores de riesgos a los cuales están expuestos y que aun las instituciones no se empoderan bajo estrategias que permitan generar un bienestar integral de los colaboradores.

## 1.2. Definición del problema

Este trabajo de investigación, pretende analizar la conciliación entre el mundo laboral y familiar desde una perspectiva de género, puesto que, las inexistencias de estrategias para conciliar estos dos ecosistemas pueden ocasionar conflictos que pueden influir en desempeño e involucramiento del ser humano tanto en su rol como colaborador y su rol como integrante de un núcleo familiar.

Los colaboradores del departamento comercial de la empresa de la ciudad de Guayaquil, tiene como objetivo brindar servicio de distribución y comercialización de energía eléctrica, por ello, esta investigación subyace en el exceso de trabajo y horas extras de las y los colaboradores frente a la conciliación entre trabajo – familia.

La conciliación de la vida familiar y laboral suscita preocupación en gran parte de la población activa, ya que aún no existen mecanismos para garantizar el equilibrio entre la vida familiar y laboral (Martínez, 2015, pág. 31).

Uno de los estresores puede ser el crecimiento natural de los miembros de la familia, como la adolescencia, nuevos integrantes de la familia, la participación e involucramiento en las actividades familiares, los cuales se ven enfrentados con el cumplimiento del rol de trabajador o profesional, lo cual puede provocar ausencia de responsabilidades y roles dentro de la vida familiar debido al exceso de trabajo, generando insatisfacción con la vida personal del trabajador.

En la empresa de la ciudad de Guayaquil, las y los colaboradores del departamento comercial laboran más de 8 horas, e incluso llegan a doblar turnos; el cual es remunerado como horas extras, generando beneficios económicos, pero influyendo en el desplazamiento de los roles y la desorganización de la vida familiar.

Dentro del ámbito familiar y laboral, se adjudican ciertas funciones que nos hacen parte de su dinámica, Según Amarías Macías (2004) El rol es un vínculo que el individuo establece para comunicarse y enfrentarse con el mundo, y que de esta forma le permite cumplir con diferentes funciones, deberes y derechos que se han introyectado en el núcleo familiar, social y laboral durante su desarrollo bio-psico-social (pág. 20).

La ausencia de responsabilidades y roles dentro del hogar, genera consecuencia en la relación y vínculo filial ocasionando factores de riesgo en los roles, funciones, límites y normas dentro del hogar.

*“El individuo influye sobre su contexto y es influido por éste por secuencias repetidas de*

*interacción*" (Minuchin, 2004) Es decir, el colaborador que pasa más tiempo dentro de ámbito laboral tiende a influir en las características de su sistema familiar, repercutiendo de forma negativa en ambos sistemas.

La inestabilidad en la vida familiar por la carga laboral puede ocasionar problemas en la salud emocional entre sus integrantes, Según Calavia (2012) el apego se caracteriza por ser perdurable con una persona, producir sentimientos positivos (seguridad, consuelo, agrado, etc.) y su pérdida, o la amenaza de esta, genera en la persona una gran ansiedad (pág. 20).

La ansiedad en los colaboradores, por pérdida de vínculos familiares o de redes de apoyo, puede tener efectos en su salud mental, además de aumentar el riesgo de padecer accidentes de trabajo que pone en riesgo la salud integral. Al mismo tiempo, ser un indicador que afecta la productividad de los colaboradores por ende afecta de manera directa a la empresa.

Los colaboradores del departamento comercial de una empresa pública de Guayaquil, suelen realizar horas extras, en el que el desarrollo de su vida está más inmersa a la actividad laboral, esto puede ser debido a la compensación económica, debido que los ingresos económicos pueden ser vistos como recursos que generan bienestar y autorrealización, además de la satisfacción de necesidades personales, familiares y existenciales.

Las personas dedican la mayor parte de su tiempo, su dinero y su energía a dos esferas fundamentales: la familia y el trabajo. El primero les genera una satisfacción personal, conyugal y parental dada a partir de los lazos afectivos mientras que, en el segundo, encuentran y construyen una satisfacción profesional al colocar a disposición de otros sus capacidades, conocimientos y experticia y retribución económica. (García & Pérez, 2013, pág. 5)

La conciliación entre trabajo y familia, refiere a la armonía de estos dos sistemas donde se desenvuelve el ser humano, a través del compromiso en el desempeño de los roles familiares y laborales, ejecutados con actitudes de empatía y responsabilidad. Pero al involucrarse más en un sistema que otro puede influir y generar conflictos que afectan al individuo y los sujetos con los que interactúa.

Según Instituto Nacional de Estadística y censo, a nivel nacional, en enero del 2022 se registra que los hombres presentaron una mayor proporción de empleo adecuado respecto a las mujeres. La tasa de empleo adecuado para los hombres fue de 38,4%,

mientras que, para las mujeres fue de 25,7% (pág. 8). Por ello, al conocer la cantidad de personas que están inmersas en el ámbito laboral es importante la implementación de políticas y estrategias que mitiguen los estresores a los que están expuestos los colaboradores.

La ausencia de responsabilidades y roles dentro de la vida familia debido al exceso de trabajo puede generar factores de riesgo o estresores a los cuales está expuesto el o la colaboradora afectando su salud integral.

### **1.3. Pregunta Investigativa**

- ¿Cuál es la dinámica familiar en la conciliación del trabajo y la vida familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022?

#### **1.3.1. Sub-preguntas investigativas.**

- ¿Cuáles son los estresores de la dinámica familiar que contribuyen al desequilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022?
- ¿De qué manera las y los colaboradores cumplen con sus responsabilidades en su vida familiar?
- ¿Qué estrategias utilizan los trabajadores y la institución para lograr la conciliación laboral – familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022?

#### **1.4. Objetivo General**

Analizar desde la perspectiva de Género la dinámica familiar en la conciliación del trabajo y vida familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022

##### **1.4.1. Objetivos específicos**

- Caracterizar los estresores de la dinámica familiar que contribuyen al desequilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022.
- Caracterizar los estresores de la dinámica laboral que contribuyen al desequilibrio entre la vida familiar y laboral de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022.
- Analizar las estrategias utilizan los trabajadores y la institución para lograr la conciliación laboral – familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022.

## 1.5. Justificación del estudio

Es importante para las empresas que los trabajadores puedan mantener un equilibrio entre el ámbito familiar y el laboral, esto por un lado permite que los trabajadores puedan cumplir sus diferentes roles en el ámbito familiar y mejorar su productividad y competitividad en el ámbito laboral, lo cual es muy beneficioso para las empresas.

La conciliación de la vida familiar y laboral, actualmente, es una característica que cada vez se toma más en cuenta por las políticas de una empresa. De esta forma, los impulsos de las políticas de conciliación laboral en las empresas no solo benefician a los trabajadores incrementando su satisfacción, sino que también representa un factor que contribuye de una manera decisiva a la imagen de una empresa hacia su exterior (Generalitat Catalunya, 2020).

Para Adecco (2022) La conciliación de un trabajador con su ámbito familiar puede darse través del cumplimiento de sus responsabilidades, lo cual es beneficioso para la empresa porque disminuye el índice de afectación a la productividad, puede indicarse que horarios extensos pueden traer bajo rendimiento debido que esto puede estar provocando cansancio, desmotivaciones, y sobre todo el déficit de la atención o concentración

Existen importantes beneficios para la empresa por la conciliación de vida laboral y familiar como:

- “Mejores resultados empresariales
- Reducción de los niveles de absentismo
- Una población trabajadora motivada
- Se refuerza la cultura organizacional de la empresa” (Agujero, 2020)

Adicional beneficia a la empresa porque incrementa el sentido de pertenencia del trabajador hacia la empresa, el sentirse parte de esta, mejorando el clima laboral y relaciones laborales teniendo como uno de los objetivos trabajadores comprometidos con la institución. (Fundación ADECCO, 2022)

“Entre los objetivos de conciliación laboral y familiar se encuentran también la modificación de estereotipos y roles de género, la igualdad de beneficios y oportunidades entre mujeres y hombres, así como lograr mejorar los servicios de atención de individuos

dependientes” (Generalitat Catalunya, 2020).

Perochena & Armejós (2017) El trabajador Obtiene el beneficio de desarrollarse como profesional sin dejar de lado lo más importante la familia el lugar donde se forman como personas, donde aprendemos las virtudes que contribuirán a nuestro desarrollo integral no podemos ser indiferentes a esta situación (pág. 23).

De acuerdo con lo que menciona Amaris Macías (2004) El conciliar la vida laboral con la familiar es importante para los trabajadores debido que, da la facilidad para que cualquier ser humano que labore pueda sentirse pleno en su carrera profesional y al mismo tiempo pueda cumplir con sus roles y ejercer su derecho al cuidado de su familia, disfrutando también de un tiempo ocio, y compartiendo diferentes vivencias con su entorno o núcleo familiar.

Los beneficios que puede tener el trabajador son:

- “Satisfacción Laboral
- Mejora de la calidad de sueño
- Tiempo para el despliegue personal
- Disminución del riesgo de padecer enfermedades como ansiedad, depresión
- Disminución de tensiones entre la vida personal y laboral” (Agujero, 2020)

Para Agujero (2020) La conciliación laboral y familiar es importante para la sociedad puesto que este puede ser un mecanismo perfecto para promover una legítima equidad de género.

“El uso de políticas de flexibilidad por parte de hombres y su involucración en casa tiene un impacto positivo en las aspiraciones profesionales de sus hijas, así como en la importancia de la igualdad de género en los hijos varones” (Agujero, 2020)

De acuerdo con la que menciona Generalitat Catalunya (2020) es importante ofrecer políticas en bienestar de la familia, entre los trabajadores, tiene un impacto colateral en la igualdad de género, y creando una sociedad justa y con mayor equidad.

“De nuevo, las organizaciones deben hacer un esfuerzo para comprender de forma genuina su impacto indirecto en la configuración de las realidades sociales” (Fundación ADECCO, 2022)

La conciliación entre la vida familiar y laboral es importante para la sociedad porque:

- “Permite a las sociedades organizarse de una manera más justa y humana toda la familia disfruta más del tiempo compartido
- Beneficia a la igualdad entre géneros
- Potencia el diseño de ciudades y espacios más sostenibles” (Agujero, 2020).

Mientras que, desde la vida familiar del colaborador, la conciliación tiene un impacto positivo permitiéndole equilibrar estos subsistemas, desde estrategias de acción e intervención.

Las estrategias de afrontamiento familiar, permiten al ser humano encontrar fortalezas y oportunidades de desarrollo, ya que, la familia vista como un sistema influye relativamente en todos integrantes, permitiendo generar un estado de bienestar y equilibrio emocional.

Desde el rol del Trabajador Social Laboral, es una oportunidad de cambio para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, a través de técnicas e instrumentos que permitan una intervención integral desde la reeducación de la familia, la sensibilización y uso de la conciencia que permita a las familias su empoderamiento y fortalecimiento de su estructura.

Por ello, es importante para brindar un bienestar y calidad de vida a los colaboradores investigar e intervenir en los factores de riesgo que inciden en la conciliación entre la vida familiar y laboral.

## **CAPÍTULO II: REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUAL**

### **2.1. Marco Teórico**

#### **2.1.1. Teoría General de Sistemas**

Esta teoría permite al profesional en Trabajo Social, tener una mayor comprensión de las problemáticas sociales que se relacionan con el ámbito laboral, desde nuestro temade investigación hay que considerar que todos los sistemas que se encuentran relacionados con la familia deben ser analizados para entender la complejidad de la influencia que puede tener los subsistemas, sistemas y suprasistemas significativos respecto a la situación problema.

Es decir, la TGS permite tener una mirada más globalizadora identificar actitudes, factores de riesgo y el impacto que existe en la conciliación trabajo familia.

Teoría General de Sistemas, más que teoría se trata de una concepción estructurada o metodología que tiene como propósito estudiar el sistema como un todo, de forma íntegra, tomando como base sus componentes y analizando las relaciones e interrelaciones existentes entre éstas y mediante la aplicación de estrategias científicas, conducir al entendimiento globalizante y generalizado del sistema. (Tamayo, 1999, pág. 87)

La TGS tiene la finalidad de dar explicación a los principios sobre la organización de muchos fenómenos naturales y en la actualidad es aplicada al conocimiento de

Muchas otras realidades, tanto naturales como ecológicas, medioambientales, sociales, pedagógicas, psicológicas o tecnológicas (Espinal, Gimeno, & González, 2020, pág. 1).

El modelo sistémico supera los niveles asistenciales, de atención directa con acciones inmediatas y puntuales y los potencia a la prevención-promoción, para lo cual asume la concepción bio-psico-social-jurídica. Los supuestos de la circularidad y la interacción de los fenómenos, establecen que todos los integrantes del grupo familiar están comprometidos, pues siempre de una u otra manera su comportamiento incide en el funcionamiento. La mirada integral de la situación posibilita cambios realcen la dinámica familiar. (Quintero, 2001, pág. 102)

Desde la mirada de Quintero, la prevención como diagnóstico permite comprender la totalidad de forma sistémica de los fenómenos, por ello esta teoría permitirá comprender y justificar los comportamientos, actitudes y situaciones de los y las colaboradoras.

La TGS sirve para fundamentar la intervención familiar del trabajador social, cuya eficacia valida empíricamente el modelo teórico. Al considerar a la familia como un sistema, hemos de considerarla como un conjunto con una identidad propia y diferenciada del entorno, con su propia dinámica interna que autorregula su continuo proceso de cambio que están relacionados a otros sistemas los cuales pueden generar conflictos si estos no son sobrellevados a través de estrategias y estabilidad de las familias.

Desde la TGS, la familia es una totalidad donde cada integrante se influye mutuamente a través de patrones interaccionales; frente a las crisis familiares o de un individuo esta genera una homeostasis familiar, la cual puede influir en el ámbito laboral.

### **2.1.2. Teoría de Género**

*“El género constituye una categoría de las ciencias sociales que nos permite analizar las relaciones entre hombres y mujeres en un contexto determinado”* (Castañeda, Astraín, Martínez, Sarduy, & Alfonso, 1999, pág. 129).

La teoría de Género permite comprender las dificultades que tiene las mujeres para conciliar el ámbito laboral y familiar, debido que, el género está estrechamente vinculado tan al factor cultural como al social; este último está referido a los aspectos socioeconómicos que participan en los procesos de producción y reproducción de género, tales como las diferencias salariales, que las mujeres sean las máximas responsables de las tareas domésticas, desigual distribución de los roles domésticos, desigual o diferente representación en los espacios de toma de decisión; el primero comprende todo el simbolismo relacionado con el ser mujer o ser hombre, presente en cada cultura y época histórica.

Dentro del ámbito laboral, ha existido una lucha constante por parte de las mujeres frente a la desigualdad de salarios y beneficios, Desde la teoría de género se puede interpretar como una discriminación ejercida desde varios mecanismos de poder frente a la mujer. La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y

diferencias.

La teoría género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones (Lagarde, 1996, pág. 2). Esta teoría nos permitirá comprender las dificultades que tiene los hombre y mujeres para conciliar el mundo laboral y la vida familiares identificando esos factores y estresores que influyen en el equilibrio de estos ámbitos.

En el núcleo familiar históricamente se ha estructurado sobre estereotipos de género generando brechas entre hombres y mujeres, por ello, es necesario analizar si han existido cambios frente a las responsabilidades compartidas y las formas estrategias de afrontamiento familiar.

## **2.2. Referente Conceptual**

### **2.2.1. Familia**

La familia es el núcleo en el que se desarrolla el ser humano, el cual se relaciona con otros subsistemas como el ámbito laboral.

Según Minuchin (2004) la familia constituye un factor sumamente significativo por ser un grupo social natural, que determina las respuestas de sus miembros a través de estímulos desde el interior y desde el exterior. Su organización y estructura tamizan y califican la experiencia de los miembros de la familia. (pág. 27)

Es por ello, que la ausencia de conciliación entre trabajo familia, puede generar diversos factores que impidan el desarrollo y desempeño pleno del colaborador.

La familia es un sistema autónomo, pero al mismo tiempo, es interdependiente, no tiene la capacidad de auto-abastecerse por sí sola, necesita a la sociedad y ésta a la familia, porque su retroalimentación hace posible su permanencia (Oliva Gómez & Villa Guardiola, 2014).

### 2.2.2. Ciclo de Vida Familiar

De acuerdo con Quiroga (2022) el ciclo de vida de una familia tiene algunas etapas, influye mucho el tipo de país que se encuentren hay países desarrollados y subdesarrollados en caso de los países pobres los hijos suelen no abandonar el hogar incluyen a su pareja dentro de su núcleo familiar e incluso sus hijos motivo por el cual se vuelven familias extensas. (pág. 2)

“Las etapas más importantes del ciclo de vida de una familia tradicional son

- Soltería
- Parejas casadas sin hijos
- Parejas casadas con hijos (nido lleno)
- Pareja casada cuando los hijos se independizan (nido vacío)
- Viudos” (Quiroga, 2022)

En cambio, según Healthwise (2022), las etapas emocionales e intelectuales que usted atraviesa como miembro de una familia desde la infancia hasta los años de jubilación se llaman ciclo de vida familiar. En cada etapa, usted se enfrenta a retos de la vida familiar que le permiten desarrollar o adquirir nuevas habilidades. La adquisición de estas habilidades le ayuda a lidiar con los cambios que casi todas las familias atraviesan (pág. 2).

Para Healthwise (2022) No en todos los casos las personas atraviesan estas etapas con facilidades debido que se pueden presentar diferentes escenarios o situaciones como enfermedades catastróficas, discapacidades inesperadas, fallecimiento de un miembro de la familia o problemas económicos afortunadamente cada familia debe saber sobrellevar estas situaciones para el buen funcionamiento del núcleo familiar y el cumplimiento de los roles de cada miembro de la familia sin existir una sobre carga (pág. 2).

“Las etapas del ciclo de vida familiar son:

- Independencia.
- La vida de pareja o el matrimonio.

- La crianza de los hijos: desde los bebés hasta los adolescentes.
- La separación de los hijos adultos.
- La jubilación o la tercera edad” (Healthwise, 2022, pág. 3).

Healthwise, (2022) menciona que es importante dentro del ciclo de vida familiar tener el dominio de las habilidades de cada etapa que se valla presentando. Si estas habilidades no se llegaron a dominar con éxito es posible que al atravesar la siguiente etapa se presente algunas dificultades. (pág. 3)

“En el ciclo de vida familiar cuando es exitoso se puede prevenir algunas enfermedades o trastornos emocionales o estresores familiares” (Quiroga, 2022, pág. 2)

El autor Quiroga (2022) describe que ya sea usted padre/madre o hijo, hermano o hermana, que tenga un vínculo de sangre o afectivo, sus experiencias en el ciclo de vida familiar afectarán quién es usted y en quién se convierte. Cuanto más entienda acerca de los retos de cada etapa del ciclo, más probabilidades tiene de avanzar con éxito (pág. 2).

Para Lovo (2020) existen múltiples modelos para explicar el ciclo familiar, algunos más simples que otros. De los más utilizados está el de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que divide la evolución familiar en seis etapas.<sup>3</sup> El modelo establece fases bien definidas tanto desde el punto de vista clínica como demográfico y sociológico. Pero para diferenciar con una mayor claridad los cambios presentes en cada etapa, se hizo necesario modificar el modelo original, subdividiendo la segunda fase en dos partes (pág. 26)

El autor Lovo (2020) describe la primera fase como la formación inicial de la pareja iniciando con los ajustes de los roles, la convivencia estableciendo mejor la relación de pareja en esta etapa puede definir ciertos puntos como las relaciones sexuales, la interacción diaria, el establecimiento de límites, la relación puede madurar para poder atravesar nuevos cambios (pág. 26).

Para Lovo, (2020) la etapa extensión arranca con el nacimiento del primer infante, a travesando la fase parental en la cual uno de los miembros de la familia se vuelve totalmente dependiente de los otros, inicia la actividad procreadora debido a su rol de padres primerizos deben establecer la forma de educar a sus hijos dando el ejemplo (pág. 27).

Indica también Lovo (2020) que con el nacimiento del hijo menor inicia la fase de extensión completa, esta fase dura hasta que los hijos abonan el hogar entrando al nido vacío, en esta etapa la familia entra en la fase de contracción la familia puede reducir sus integrantes debido que han conformado su propio hogar (pág. 27).

“Es en esta etapa que ambos progenitores pueden desarrollar el llamado síndrome del nido vacío, sino contienden adecuadamente con la lejanía de sus hijos y las adaptaciones que estos cambios requieren” (Lovo, 2020, pág. 27).

“La fase de contracción termina cuando uno de los cónyuges muere, que señala el inicio de la disolución de la familia, se consuma definitivamente, con la muerte del último de los cónyuges, que pone final en la evolución de la familia” (Lovo, 2020, pág. 27).

Las teorías del desarrollo de la familia indican que las familias se van transformando y son cambiantes con el tiempo por las crisis normativas y por estas crisis se suelen hacer ajustes (Lovo, 2020, pág. 27).

### **2.2.3. Roles Familiares**

“Los *roles instrumentales* contribuyen a la distribución de funciones, tareas y rutinas de la vida familiar, por ejemplo, el padre-esposo tradicionalmente se identifica con un rol proveedor y protector de los hijos” (Brandt, 2023, pág. 4).

El autor Brandt (2023) considera que la madre debe mantener un rol de afecto aun cuando esté desarrollando el rol de padre en otras áreas, todos los integrantes de la familia empiezan asumir diferentes roles algunos de estos pueden ser funcionales como proveedor económico y otros emocionales como mediador, consejero (pág. 4).

El autor Brandt (2023) menciona que las personas con mayor influencia en los niños son los que establecen patrones de conductas o son modelos de los infantes, debido a que los infantes en su etapa de aprendizaje son como una esponja que absorben e imitan todo comportamiento de sus familiares más cercanos preparándolos indirectamente para su conducta y relaciones con la sociedad (pág. 4) “Sin embargo, tales relaciones no serán un modelo adecuado y aceptable si el niño observa en ellas críticas, desprecios o violencia” (Brandt, 2023, pág. 5).

Es importante resaltar que Brandt (2023) dentro de su texto describe que en la etapa de formación del infante o individuo aprenden de manera inconsciente y consciente, que puede identificarse como una conducta inadecuada y puede ser rechazada, pero muchas veces se internalizan ciertos patrones de conducta indebidos (pág. 5)

“El modelo de rol proporcionado por los padres y adultos, puede servir también para la transmisión y modelamiento de patrones conductuales frente a situaciones específicas, tales como mentir o enfermarse para evadir y justificar el incumplimiento de alguna obligación” (Brandt, 2023, pág. 6)

Dentro del rol materno el psicoanálisis menciona el buen ejercicio maternal “La madre debe constituirse en un medio aprovisionador total del niño y esta provisión consiste en algo más que la mera satisfacción de necesidades fisiológicas.” (Brandt, 2023, pág. 6).

Para Brandt, (2023) nos enseña que la figura materna debe realizar toda actividad para el cumplimiento del y la satisfacción de sus necesidades básicas debido que no puede valerse por sí mismo los analistas consideran que en la etapa de la maternidad pueden presentarse dificultades para dar cumplimiento a lo prescrito, pero por lo regular la mayor parte de las mujeres obtienen satisfacción y cumplen en su mayoría su rol maternal (pág. 7)

Brandt, (2023) La estructura económica de las sociedades contemporáneas ha venido a incorporar en un grado creciente a la mujer en el campo de la producción y esto modifica sustancialmente su rol y por lo tanto la estructura de la familia (esposa-madre; esposa-compañera; esposa-colaboradora); los tres tipos de roles no los desempeña la mujer en forma exclusiva, sino que hay una interrelación permanente entre ellos, aunque siempre será uno el que tiende a predominar. Es motivo de conflicto para la esposa escoger cuál de estos roles es el que va a desempeñar, porque muchas veces son incompatibles. Ello trae, en ocasiones, desconcierto y situaciones de choque para la familia (pág. 7)

En el rol paterno indica que en la antigua este rol era considerado solo como proveedor pero ahora ha tenido mayor participación en el desarrollo de los hijos desde que nacen parte del cuidado lo realizan dependiendo de los horarios y carga laboral debido que la figura materna puede dedicarse al ámbito laboral, todos los infantes requieren modelos de roles dentro de su entorno familiar, en caso de no existir figura paterna o a su vez quien realice los roles masculino el infante debe guiarse con roles masculino fuera del entorno familiar u otros subsistemas que se desenvuelvan

Según Brandt, (2023) La representación del padre a través de la figura paterna, está congruente con la misión del padre en el núcleo familiar, y en lo primordial en las relaciones que debe establecer con el hijo esta misión debe quedar encuadrada por las siguientes características (pág. 8)

El autor Brandt (2023) indica las siguientes características como ser modelo de identificación

- “Ser modelo de masculinidad
- Establecer un tipo de liderazgo en el interior de la familia
- Servir de cauce, para establecer la apertura del hijo hacia la sociedad
- Desarrollar una acción formativa del hijo (seguridad, valores, autoridad, disciplina, identidad personal)” (Brandt, 2023, pág. 8)

Brandt, (2023) menciona que dentro del núcleo familiar existe el rol que cumple los hermanos en este caso el rol principal es el del hermano mayor dicho que este puede actuar indirectamente como modelo y profesores para los hermanos restantes, mediante estudios se ha observado que los niños pequeños observan e imitan las conductas de sus hermanos mayores con constancia a diferencia que los hermanos que no tienen muchos años de diferencia tienen gustos similares, la presencia de los hermanos contribuye a la creación de la empatía, el hábito de compartir con su par, existen algunas emociones que los hermanos pueden compartir como son las mismas emociones ante situaciones con los padres (pág. 8)

“El entorno común de los hermanos, la estrecha familiaridad entre sus mundos, la dependencia mutua y la continua interacción pueden hacer más fácil al niño el desarrollar la capacidad de ponerse en el lugar del otro” (Brandt, 2023, pág. 8).

#### **2.2.4. Límites Familiares**

Para López (2022) menciona que parece que el sentimiento de amar a quien son parte de nuestro núcleo familiar se puede volver un gran reto debido que es dentro de la familia donde se aprende amar, compartir, respetar, por lo cual es donde se conforma parte de

la personalidad del infante su objetivo es procrear seres humanos independientes, que sepan desenvolverse en la sociedad, el problema es cuando el núcleo familiar no logra cumplir este objetivo creando seres humanos independientes con una personalidad segura y con varias herramientas para el desenvolvimiento ante la sociedad (pág. 14)

“Cuando esto sucede se produce un clima relacional tenso y en aumento provoca problemas entre los integrantes. El integrante de la familia que despierta o que levanta la cabeza para mejorar, es sin duda el más sano” (Lopez, 2022, pág. 14).

La Obando (2022) el fomentarlo implica caer en cuenta que el núcleo familiar no está logrando el cumplimiento de los objetivos de ser un adulto autosuficiente, se limita el crecimiento personal, laboral, y social, si analizamos lo que sucede en los párrafos anteriores se debe analizar el poner límites claros (pág. 3)

Para que este ser humano pueda actuar con madurez y emprender la autosuficiencia “en muchas ocasiones, cuando asumimos este reto, tendremos que exigir respeto y poner distancia para que las relaciones por lo menos funcionen cordialmente” (Lopez, 2022, pág. 14).

Obando (2022) menciona que de esta manera se puede evitar causar daños a la persona, en muchos sistemas familiares las relaciones pueden ser disfuncionales sin percatarse hasta que uno de los integrantes de la familia empieza a exigir o a demandar un mejor trato. Es importante que un adulto sepa reconocer cuál es su papel, cuál es su rol y sobre todo el poner límites en la interacción con los demás, se debe dejar claro que poner límites no significa entrar en conflicto con los demás integrantes de la familia, más bien se considera un acto de amor propio (pág. 3).

“Dónde termino yo y empieza el otro, ¿Dónde está el límite?” (MB Centro de Psicoterapia, 2022, pág. 1)

Cada individuo ha aprendido a interaccionar con los demás en base a lo que ha imitado aprendido en su núcleo familiar, cada sistema familiar se relaciona de cada forma diferente según sus patrones heredados por cada generación

De acuerdo con MB Centro de Psicoterapia, (2022) existen 3 Tipos de límites en las relaciones interpersonales.

- “El límite claro es el límite saludable, En las familias con este tipo de límites existe un equilibrio entre las necesidades de sus miembros a nivel individual y colectivo” (MB Centro de Psicoterapia, 2022, pág. 3).

- Esto quiere decir que hay un respeto por las jerarquías entre varios subsistemas determinando cada nivel parental sin perder la comunicación, al existir este tipo de límites cada miembro de la familia tiene establecido su rol y límites y puede desarrollarse en su espacio personal como en el espacio grupal.
- “El límite difuso o permeable, es aquel en el que no existen diferencias entre las necesidades de los miembros de la familia y en el que las jerarquías entre los subsistemas no se respetan” (pág. 3).

Para estos límites pueden generar aglutinación en las familias porque no existe una independencia y esto hace que las necesidades de cada individuo puedan reprimirse debido que siempre estará por encima la teoría del bien del grupo, esto puede causar emociones negativas por la pérdida de la autonomía buscando que el individuo se aleje de su núcleo familiar por la independencia (pág. 3).

“El límite rígido o no permeable es aquel que no permite el contacto íntimo entre los miembros del sistema familiar, generando así familias desligadas” (MB Centro de Psicoterapia, 2022, pág. 3).

De acuerdo con lo indicado en estas familias existe mucha libertad o individualidad, quedando la falta de intimidad entre cada uno de los integrantes de la familia y la consideración el uno por el otro.

“Puede correlacionar también con familias en las que se dan unas normas estrictas e inflexibles” (MB Centro de Psicoterapia, 2022, pág. 3) se pudiera sentir una relación que pueda generar sentimientos de abandonos los miembros de la familia que procesan este tipo de situaciones pueden tener relaciones fusionadas en las que deban de sentirse prioridad como una forma de retribuir lo vivido en la etapa de su infancia.

Por tanto, podemos decir que tanto en los límites difusos como en los rígidos no existe una verdadera intimidad ni un verdadero y profundo conocimiento de la persona que tenemos enfrente. Será fundamental trabajar en el autoconocimiento y entender desde dónde nos relacionamos con el otro, así como los mecanismos que se ponen en marcha para poder decidir si queremos modificarlos y construir unos límites saludables con nosotros mismos y con los demás (pág. 4)

Obando, (2022) menciona que, en una sociedad, flexible los valores se hallan alterados o confundidos como el obtener el poder a través del dinero puede significar éxito, perdiendo valores como la prudencia, bondad (pág. 4).

Cuando se habla del concepto de educar Obando, (2022) puede definir que significar brindar a los hijos las herramientas para potenciar sus habilidades para ser mejores personas, teniendo en cuenta que cada miembro familiar es único e irremplazable exigiéndoles a todos los mismo, pero de diferente forma respetando cada personalidad es importante que cuando se habla de autoridad también se habla de educación (pág. 4).

Obando (2022) existen algunas dificultades de los padres para poner límites como el temor a perder el cariño del infante entonces los padres pueden omitir límites y ser muy permisivos (pág. 4).

Para Obando, (2022) El temor de crear un daño psicológico por poner límites al infante, quienes desarrollan el rol de padre y madres pueden sentir inseguridad y también pueden volverse permisivos o sobreprotectores (pág. 4).

Obando (2022) El desconocimiento de cómo poner los límites puede presentarse en los padres, esto debe ser necesario el estar preparado e informado y muchas veces apelar al sentido común (pág. 4), “como establecer horarios para utilizar las nuevas tecnologías, los celulares no se llevan a la mesa, el televisor se apaga durante las comidas, se come lo que hay o no hay postre, la mochila se hace antes de acostarse” (Obando, 2022, pág. 4).

Obando (2022) describe que es importante resaltar que poner un límite no quiere decir que todo el tiempo se va a limitar y decidir sus acciones sino más bien es que el individuo aprenda a elegir correctamente y sea responsable de sus acciones y las respectivas consecuencias (pág. 4)

“Existe un grado de frustración saludable que permite desarrollar la facultad de postergar una satisfacción” (Obando, 2022, pág. 5) Sin ello, indica Obando (2022) serán individuos pocos capaces de mantener la exigencia de un estudio, de una relación de amistad o laboral que demande mucho sacrificio se corre el riesgo del abandono durante el primer fracaso (pág. 5)

### **2.2.5. Estresores Familiares**

Durante el ciclo de vida familiar, se presenta estresores y crisis a los cuales los integrantes de la familia están expuestos.

Cuando la familia como unidad experimenta un estresor, las tensiones previas se

exacerban y las familias las identifican de nuevo como exigencias que deben enfrentar. A pesar de que los eventos estresantes se presentan en un momento determinado, las tensiones previas pueden no tener un comienzo específico y afectar más insidiosamente a la familia debido justamente a su incierta iniciación; la resolución de estas tensiones es también confusa para la familia y por lo tanto más difícil de afrontar. (Retamales, Behn, & Merino, 2004, pág. 24).

La presencia de estresores y la ausencia de estrategias de afrontamiento familiar pueden generar diversas consecuencias en el sistema como:

- Ausencia y manejo de roles familiares
- Ausencia de límites, límites rígidos o difusos
- Negligencias
- Supervivencia solo individual

Por ello, es relevante mermar los estresores dentro de la familia para que esta no afecte su estructura y funcionamiento.

#### **2.2.6. Conciliación Trabajo – Familia**

La conciliación de la vida laboral y familiar es importante para la gestión de los recursos humanos, tanto porque los empleados buscan una mejor calidad de vida, como por los cambios acaecidos en la estructura familiar y en el avance hacia la igualdad laboral de hombres y mujeres (Pérez Pérez M. , Vela Jiménez, Abella Garcés, & Martínez Sánchez, 2015, pág. 16).

Según Sabater “es un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en el hogar) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y/o vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo)” (Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, & Geurts, 2009).

### **2.2.7. Ámbito 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" (Lozano, Moscoso, Sanduvete, & Gil, 2014).

Los autores en mención hacen referencia que para que los trabajadores, 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.

### **2.2.8. Funciones de los puestos laborales**

Según Inspección General de Servicios Universidad Zaragoza (2023) la Inspección General de Servicios de la Universidad Zaragoza, para una mejor definición de las funciones del puesto de trabajo o laborales, es importante determinar la gestión que corresponde a las actividades relacionadas, porque se identifica y especifica lo que se debe hacer para cada nivel de responsabilidad, favoreciendo la necesaria adaptación del puesto de trabajo al trabajador, de acuerdo al diseño a la y objetivos que debe cumplir la organización. Estos documentos pueden estar sujeta a cambios rápidos y frecuentes, toda vez, que existan modificación en las tareas o reorganización o reestructuración de la empresa (pág. 2)

Algunas de las características que se puede definir, son las siguientes de acuerdo con Inspección General de Servicios Universidad Zaragoza (2023)

- Funciones de los puestos laborales: debe ser reguladas y establecidas en términos estándar y agrupadas por áreas de competencia.
- Conjunto de actividades: se detalla la funcionalidad del puesto de trabajo asociada al nivel de responsabilidad asignada.
- Funciones específicas: cuando corresponde y proporcionan los procedimientos relevantes para el puesto de trabajo.
- Listado de las actividades del puesto de trabajo: se detalla cada uno de las tareas que

será asignado al empleado (pág. 2)

Según la INTERIM GROUP (2022) la utilidad que tiene la definición de las funciones de los puestos laborales, es para facilitar el proceso de selección de la persona adecuada.

De acuerdo con INTERIM GROUP (2022) También gestiona el funcionamiento en los siguientes parámetros:

- Estructura la empresa y proporcionar información a los trabajadores sobre sus actividades.
- Brinde a cada empleado una descripción general de las tareas, funciones y responsabilidades asociadas con su puesto y lo que se espera de su trabajo. Proporcionar a los empleados condiciones de trabajo justas y apropiadas.
- Facilitar la comunicación interna y los anuncios.
- Atraer talento externo e interno (pág. 2).

### **2.2.9. Salario**

En el Ecuador, de acuerdo con el Código de Trabajo, se refiere al salario a un pago o retribución que debe realizar el empleador a un trabajador con relación al cumplimiento de una jornada de labor pactada mediante el contrato de trabajo, sea por obra, servicio o por tareas.

De acuerdo con el Caballero, (2020) el salario puede definirse como un valor a pagar a cambio de unas actividades realizadas por un individuo creando una oferta y demanda todo siempre dándose por diversas como como el cumplimiento de una funciones y la disponibilidad de la mano de obra (pág. 1)

En estudio económico, según Caballero, (2020) los salarios adquieren una especial relevancia. Tanto desde el punto de vista empresarial (donde constituyen una parte significativa de los costes de producción), como desde la óptica de las familias (ya que determinan la capacidad de consumo de éstas y, por extensión, la demanda agregada de una economía (pág. 1).

### **2.2.10. Estresores Laborales**

Los factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral, tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (Guic, Bilbao, & Bertin, 2002). Las consecuencias que tienen los estresores laborales no solo generan un impacto negativo en la calidad de vida del colaborador sino también repercute en las organizaciones directamente en su economía.

La ausencia de estrategias de afrontamiento ante los estresores pueden incidir en:

- Clima Laboral
- Satisfacción laboral
- Motivación
- Incidentes o accidentes laborales
- Déficit de atención
- Sintomatología psicosomática
- Síndrome de Burnout

El estrés laboral se vincula a los eventos estresantes en el ambiente de trabajo, con exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del trabajador (Cirera, Aparecida, Rueda, & Ferraz, 2012, pág. 68). Cada individuo desde su contexto y situación percibe distintas formas de estrés.

### **2.2.11. Roles de género**

Los roles asociados a cada sexo y la desigual distribución de tareas en función del sexo. Sigue vigente la división sexual del trabajo, la cual conlleva que se considere que la mujer tiene un rol para la reproducción y el hombre para el ámbito productivo.

Los roles de género designan no sólo a las funciones referidas, sino también a los

papeles, expectativas y normas que se espera que las mujeres y los varones cumplan en una sociedad, los cuales son establecidos social y culturalmente, y que dictan pautas sobre la forma como deben ser, sentir y actuar unas y otros dependiendo en principio, del sexo al que pertenecen. (Saldívar, y otros, 2015)

Las dificultades que se encuentran las mujeres para poder conciliar la vida laboral y personal conllevan a que sean las que tengan trabajos peor remunerados, a tiempo parcial, jornadas reducidas, excedencias, etc. Por otra parte, se suele dar por hecho que las mujeres renunciarán a promocionar dentro de su puesto de trabajo y a acceder a cargos de liderazgo que requieran una mayor dedicación horaria.

Planned Parenthood (2022) menciona que los roles de género en el ámbito social lo define como un individuo espera que actúe, hable, se vista según su sexo, es decir una niña se vestirá de forma femenina son educadas complacientes maternas es como a la vez esperan que el niño sea fuerte (pág. 2).

Planned Parenthood (2022) indica que cada sociedad, grupo étnico y cultura tiene expectativas en relación con los roles de género, pero estos pueden variar mucho entre un grupo y otro. También pueden cambiar con el tiempo dentro de la misma sociedad. Por ejemplo, en los Estados Unidos, el rosa era considerado un color masculino y el celeste, un color femenino. (pág. 2)

De acuerdo con García (2022) indica que para una familia tradicional que tiene niñas y el hombre es el único proveedor económico y la mujer desempeña el rol de cuidadora, entenderá que el rol principal de la mujer es de ser cuidadora (García, 2022, pág. 4).

El autor García, 2022 describe que una realidad que tendemos a repetir los patrones que vemos en nuestro hogar y para muchas niñas, este es el modelo a seguir que se les presenta. Los roles de género o las responsabilidades socialmente asignadas a las personas por ser hombres o mujeres se empiezan a internalizar desde la infancia y se desarrollan con el tiempo (pág. 4).

El (Instituto Nacional de las mujeres, 2022) indica que rol de género explica la reunión de varias conductas y expectativas que van administrando la forma de ser, actuar, sentir de cada individuo femenino y masculino, a pesar de las exigencias de cada rol puesto por cada estereotipo de género, en algunas culturas dan mucha importancia a las relaciones sociales, laborales y familiares (pág. 1).

“Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos, algunos ejemplos pueden ser” (Instituto Nacional de las mujeres, 2022, pág. 1)

El Rol productivo aquel que las actividades permiten ser desarrollada tanto por hombres como mujeres en el ámbito laboral con el objetivo de cumplir con los servicios o bienes propuestos generando un tipo de ingreso económico y reconocimiento laboral (Instituto Nacional de las mujeres, 2022, pág. 1).

Para García (2022) indica que los quehaceres domésticos son realizados por los integrantes del núcleo familiar no perciben un salario como tal, son fundamentales para promover la economía de un país, favorablemente esto da funcionamiento a las familias, porque aporta un valor económico a la sociedad (pág. 4)

García (2022) menciona que la diferencia entre el valor económico que aportan las mujeres por el trabajo no remunerado que realizan en comparación con los hombres empieza en la infancia y se amplía en la adolescencia y la adultez. Según datos del INEGI, en 2021 las niñas realizaron una mayor proporción de las tareas del hogar y de cuidados a la semana en comparación con los niños de su misma edad (pág. 4).

Rol reproductivo estas son consideradas las actividades esenciales que aseguran el bienestar y la sostenibilidad de núcleo familiar aquí se incluye las tareas domésticas y cuidados de los familiares están realizadas especialmente por el género femenino (Instituto Nacional de las mujeres, 2022, pág. 1).

“Rol de gestión comunitaria son actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, como agua y educación. Lo realizan principalmente mujeres a nivel comunitario” (Instituto Nacional de las mujeres, 2022, pág. 1).

Para Instituto Nacional de las mujeres (2022) el Rol de política comunitaria habla más de un líder a nivel de la comunidad este en su mayoría es desarrollado por hombres en algunas ocasiones es remunerador y es un generador de poder social.

“Triple rol: refiere a la realización simultánea de actividades correspondientes al rol productivo, reproductivo y comunitario, lo que implica el alargamiento y fragmentación de los horarios de trabajo de las mujeres” (Instituto Nacional de las mujeres, 2022, pág. 1).

Instituto Nacional de las mujeres (2022) estos roles son básicamente papeles aprendidos y otorgados por el ámbito social, que pueden ser editados a partir del cumplimiento de cada derecho humano y desarrollo de la libertad de elección de cada individuo

En mención el Instituto Nacional de las mujeres (2022) esta noción ha jugado un papel muy importante no sólo en los estudios feministas y de género, también en los anuarios estadísticos oficiales, en diagnósticos, evaluaciones o formulaciones de políticas públicas que implican visualizar el rol de las mujeres en determinados contextos y proyectos, el impacto de la intervención en éstos y en las relaciones de género (pág. 1).

### **2.3. Referente Normativo**

Para el referente normativo de acuerdo con el orden de la pirámide de Kelsen, esta investigación se citará las leyes nacionales y normativas internacionales que regulan sobre los derechos laborales, la conciliación familiar y laboral, los beneficios sociales de los trabajadores, protección familiar, entre otros.

#### **2.3.1. Constitución de la República del Ecuador 2008**

De acuerdo con lo establecido en la Constitución del Ecuador en el artículo 44 señala que es obligación del Estado Ecuatoriano el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes: “El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas. Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Del mismo modo, el Estado Ecuatoriano en el artículo 67 de la Constitución reconoce que los derechos sociales de las familias mediante la articulación de las instituciones públicas y privadas: “Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Estas se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes”

(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 69 de la Constitución en los numerales 1, 4 y 5 establece sobre los derechos de las personas integrantes de la familia:

“1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Un aspecto importante sobre los derechos de los trabajadores es la remuneración la cual debe ser justa, recibir un salario digno, cumpliendo con el principio a igual trabajo igual remuneración. En el artículo 328 de la Carta Magna del Ecuador, establece que: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por otro lado, un aspecto importante dentro de esta investigación del trabajo no remunerado y como este influye e impacta en la economía social y familiar. De acuerdo con la Constitución, en el artículo 333 señala que:

“Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará

la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Siguiendo el orden de la pirámide de Kelsen, citaremos a continuación los convenios internacionales que fueron ratificados por el Estado Ecuatoriano con la finalidad de obtener más instrumentos de carácter normativo que promueven efectos jurídicos con la finalidad de crear derechos y obligaciones por parte del Estado y sus integrantes.

El Convenio 183 y Recomendación 191 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad

De acuerdo con la Conferencia Internacional del Trabajo del 2000, el Convenio 183 hace referencia “a la igualdad de derechos y de un trato equitativo para todos los trabajadores y sobre todo mujeres embarazadas, teniéndola como una responsabilidad compartida entre el estado y la población, para ello esta creado la licencia por maternidad” (Convenio 183, 2000)

Convenio 156 y Recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares

De acuerdo con este convenio emitido por la Organización Internacional del Trabajo, los “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” (conferencia Internacional del Trabajo, 1981, pág. 3).

### **2.3.2. Código de Trabajo del Ecuador**

El estado ecuatoriano a través de su legislación, ha tratado de normar y garantizar los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que tiene los trabajadores en relación de dependencia. Es por esto, que el Código del Trabajo es una normativa legal que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores.

De acuerdo con el Código del Trabajo en el artículo 152 señala que:

“toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido” (Código del Trabajo , 2023).

“El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea” (Código del Trabajo , 2023)

Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa. - La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

Uno de los beneficios sociales que garantiza el Código del Trabajo es el servicio de guardería, en el artículo 155 señala que “en las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio” (Código del Trabajo , 2023)

Como este estudio es realizado en una empresa pública del estado, se debe referenciar las normas del sector público que regulan los derechos y beneficios laborales.

### **2.3.3. Ley Orgánica del Servidor Público**

En el artículo 27 de la Ley Orgánica del Servidor Público, establece las licencias con remuneración. Se entiende por licencia con remuneración a:

“toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con

remuneración en los siguientes casos: Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos” (Ley Orgánica del Servidor Público, 2010).

“Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones...” (Ley Orgánica del Servidor Público, 2010).

En el artículo 33, de los permisos, señala que “previo informe de la unidad de administración del talento humano, las o los servidores públicos tendrán derecho a permiso de dos horas diarias para el cuidado de familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas. Se otorgarán además este tipo de permisos en forma previa a su utilización en casos tales como de matriculación de sus hijos e hijas en establecimientos educativos y otros que fueren debidamente justificados” (Ley Orgánica del Servidor Público, 2010)

Los derechos que tiene los y las colaboradoras a nivel nacional e internacional, los ampara ante calamidades domésticas, sin embargo, no se realiza otro tipo de gestión para mitigar los estresores y factores de riesgo psicosociales que están expuestos, la institución solo actúa por lo establecido en la ley, pero no implementan otros mecanismos que mejoren la calidad de vida de los colaboradores.

## CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Referente Metodológico

Esta investigación se basa en el paradigma constructivista social, debido a que nos permite conocer las construcciones que tiene los colaboradores frente a su vida laboral y familiar, e ir identificando si estas construcciones afectan a su desarrollo integral.

(Patiño citando a EJRLB (2013) Expresa que el paradigma constructivista tiende a generar los espacios para que se descubran las relaciones del ser humano consigo mismo, con su familia con las comunidades, con las sociedades, con la naturaleza, y con la misma complejidad del conocimiento construido históricamente (pág. 16).

La creación del conocimiento mediante el constructivismo social es más bien una experiencia compartida que individual. Por ello, tanto el ámbito familiar como laboral, pueden influir negativamente en el desempeño y estabilidad del colaborador.

### 3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de este estudio es de carácter mixto debido que nos permitirá integrar los métodos cualitativos y cuantitativos y recolectar información significativa, teniendo un mayor acercamiento a la realidad de nuestra problemática de estudio y a partir de ello tomar acciones a beneficio de los colaboradores frente a su desempeño laboral y cumplimiento de su rol familiar.

Lo cuantitativo, nos permitirá cuantificar la información mientras que la parte cualitativa permitirá identificar los aspectos subjetivos, alcanzando encontrar respuesta a los objetivos planteados.

### **3.3. Tipo y nivel de la investigación**

El tipo y nivel de la investigación es Descriptivo - Analítico, ya que permitirá describir, conocer e identificar cuáles son esos factores de riesgos y estresores a los cuales están enfrentados los colaboradores y que le impide lograr equilibrar el ámbito familiar y laboral.

Consiste fundamentalmente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores (Cauas, 2015, pág. 6).

### **3.4. Método de investigación**

Nuestro método de estudio es el no experimental, mismo que expresa "El investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo" (Vásquez, pág. 3).

Según Agudelo & Aigner (2008) expresa que es imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad (pág. 39).

### **3.5. Universo, Muestra y Muestreo**

El universo del presente estudio son 108 colaboradores del departamento comercial de una institución pública de la ciudad de Guayaquil, tomando como muestra 85 colaboradores que fueron encuestados frente a la conciliación trabajo – familia, además de estos 85 se aplicaron 4 entrevistas semiestructuras.

El muestreo de la investigación es por conveniencia, que se basara en la disponibilidad de los colaboradores que serán parte de la investigación. Se ostenta que este muestreo "consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la

“representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo” (Casal & Mateu, 2003, pág. 5).

Para la selección de la muestra se aplicaron los siguientes criterios:

- Colaboradores del departamento comercial
- Género
- Familia
- Disponibilidad de tiempo

### **3.6. Formas de Recolección de información**

Se realizará la aplicación de instrumentos como encuestas y entrevista semi estructuradas para poder alcanzar los objetivos planteados y poder tener un mayor acercamiento de la realidad que viven los y las colaboradoras de la empresa pública de la ciudad de Guayaquil.

La encuesta según Casas & Repullo (2003) permite la obtención de datos sobre una gran variedad de temas (pág. 528). Mientras que la entrevista semi estructurada es una técnica útil (...) de carácter pragmático, acerca de cómo los sujetos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales, con el fin de lograr la construcción del sentido social de la conducta individual o del grupo de referencia de un sujeto (Alonso Citado por Tonon, Graciela , 2009, pág. 49).

### **3.7. Forma de Análisis de la información**

Para analizar la información se utilizará una matriz de datos en el programa Excel con la finalidad de identificar los datos estadísticos, permitiendo recolectar los datos cuantificables.

Adicional a ello, la codificación de las entrevistas y la triangulación de los datos recolectados, frente a la teoría sistémica y de género, con la finalidad de encontrar los aspectos subjetivos y significativos que den respuesta a la problemática y a los objetivos planteados de la investigación. La estrategia de triangulación como de combinación ayuda y enriquecen el procedimiento y los resultados (García, García, González, Carvalho, & & Catarreira, 2016, pág. 643).

Con la finalidad de ordenar la información y reconocer la muestra de estudio entrevistada, se elaboró una tabla de codificación relacionada al género y el departamento comercial, tomando en cuenta que son pertenecientes a una entidad pública de la ciudad de Guayaquil.

**Tabla 1**

*Codificación de entrevistas para la Identificación de la muestra Seleccionada*

<b>Entrevistas</b>	<b>Código</b>
<b>1. Colaboradora, Entidad Pública depto. Comercial</b>	(Colaboradora - 1 - EP, 2023)
<b>2. Colaboradora, Entidad Pública depto. Comercial</b>	(Colaboradora - 2 - EP, 2023)
<b>3. Colaborador, Entidad Pública depto. Comercial</b>	(Colaborador - 1 - EP, 2023)
<b>4. Colaborador, Entidad Pública depto. Comercial</b>	(Colaborador - 2 - EP, 2023)

Nota. Entrevistas conciliación Trabajo Familias aplicadas al personal

## CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis y resultado de esta investigación fueron recopilados a través de 2 instrumentos la entrevista y la encuesta, los cuales fueron aplicados a los colaboradores del departamento comercial de una empresa pública de Guayaquil, con la finalidad de Analizar desde la perspectiva de Género la dinámica familiar en la conciliación del trabajo y vida familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022.

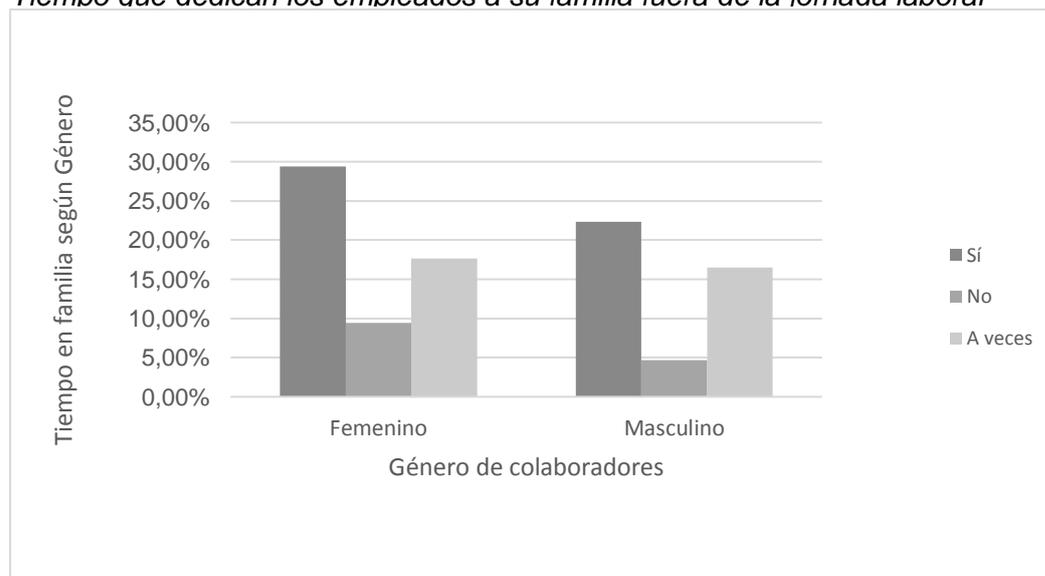
### 4.1. Caracterizar los estresores de la dinámica familiar que contribuyen al desequilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022.

#### 4.1.1. Dinámica Familiar

Las interacciones, vínculo y relaciones que existen en el núcleo familiar refieren a una dinámica, la cual está ligada a patrones comunicacionales, roles, funciones y límites.

**Figura 1**

*Tiempo que dedican los empleados a su familia fuera de la jornada laboral*



*Nota.* El grafico representa el tiempo que dedican a las actividades familiares posterior a la jornada laboral

La figura #1, frente a la pregunta del tiempo en familia fuera del trabajo, indica que, 29,41% del sexo femenino y el 22,35% del sexo masculino si tiene suficiente tiempo para dedicar a su familia.

Mientras que la minoría, 17,65% del sexo femenino y 16,47% del sexo masculino, expresaron que no tienen tiempo de dedicar a su familia fuera del horario laboral, se puede inferir que, que existe una ausencia de estrategias para la distribución del tiempo en familia, dándole más valor al tiempo en el ámbito laboral.

El cuidador primario, son quienes en prima instancia se encargan del funcionamiento y cuidado de los integrantes de la familia, por ende, al no dedicar tiempo en familia, puede existir un desequilibrio en el sistema.

“La estructura familiar supone que existe una o unas figuras que asumen el liderazgo, por tanto, ellas ejercen una mayor influencia en la elaboración y mantenimiento de las normas familiares” (Espinal, Gimeno, & González, 2006, pág. 4).

La circularidad de la familia desde la Teoría General de Sistemas refiere que todos los integrantes están comprometidos, pues siempre de una u otra manera su comportamiento incide en su funcionamiento, por ende, al existir ausencia de la figura del cuidador primario en el sistema, tiene un impacto que puede generar estresores familiares.

La dinámica familiar a nivel general, es un sistema que aporta a que el individuo pueda establecer vínculos y adaptarse eficazmente en cada uno de los ámbitos que se desarrolle. Con base en esto, se puede decir que en la dinámica familiar nacen todo tipo de conductas que ayuden al individuo a adaptarse a cualquier ambiente en el que se vea envuelto. (Contreras, 2019, pág. 30)

Las dinámicas familiares se analizan desde una perspectiva sistemática y holística, considerando tanto los factores internos de la familia como los externos que puedan influir en ella.

La muestra entrevistada frente a las dinámicas familiares expresa:

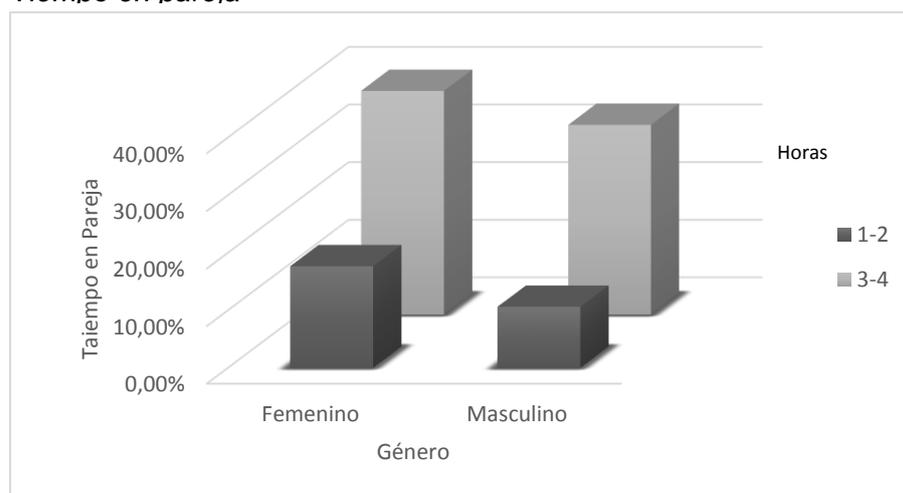
*“Dentro de mi familia todos tenemos una función y una tarea, más sin embargo no siempre se puede cumplir debido a los tiempo que cada miembro de la familia tiene”* (Colaboradora - 1 - EP, 2023). Esto coincide con (Colaboradora - 2 - EP, 2023) que expresa, *“Mi dinámica familiar varía según el tiempo de disponibilidad de cada integrante”*.

Por ello, la ausencia del tiempo en la familia influye en la dinámica familiar, en su integración, en el vínculo, en sus relaciones emocionales y comunicacionales.

La familia es un agente de su propio desarrollo, de sus propios cambios a través de estrategias, normas, recursos y procedimientos aportados por todos sus miembros, que van asimilando del mismo entorno en el que la familia se desenvuelve o bien de su particular historia familiar. (Espinal, Gimeno, & González, 2006, pág. 5)

**Figura 2**

*Tiempo en pareja*



La figura # 2 indica que, el 38,82% del sexo femenino y el 32,94% del sexo masculino dedican a su vida en pareja 3 – 4 horas diarias, mientras que 17,65% de sexo femenino y el 10,59% del sexo masculino dedican 1- 2 horas diarias.

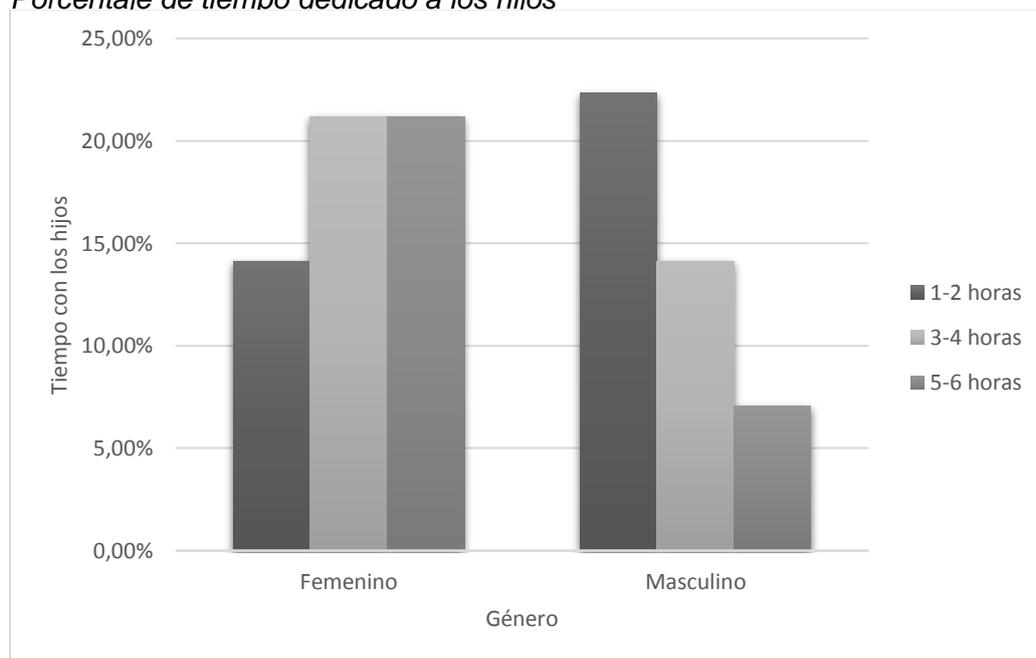
Se puede inferir que las parejas o conyugues de doble ingreso tiene menos tiempo de ocio para relacionarse y convivir con sus parejas. Desde una perspectiva sistémica, la falta de tiempo en pareja puede convertirse en un factor desencadenante que dificulta la armonización entre los sistemas laborales y familiares. La ausencia de interacciones positivas y de apoyo mutuo entre los miembros de la pareja puede exacerbar el estrés proveniente de ambas esferas, contribuyendo así a una disminución del bienestar general. Un entorno relacional afectado puede agravar la carga emocional, dejando a los individuos sin la posibilidad de recargar energías emocionales y mentales para afrontar de manera efectiva los desafíos laborales y familiares. En este contexto, la falta de tiempo de interacción en pareja puede actuar como un catalizador de estresores familiares y laborales, creando un círculo negativo de impacto en ambas esferas de la vida de una persona.

Desde la perspectiva de género, la falta de tiempo en pareja puede perpetuar y reforzar los roles de género tradicionales. La desigual distribución de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja puede alimentar la desigualdad de género en el hogar y en la crianza de los hijos. Cuando las tareas domésticas y la atención a los hijos no se comparten equitativamente, los estereotipos de género arraigados persisten y se consolida un ambiente donde uno de los miembros puede quedar limitado en sus oportunidades profesionales. En este sentido, la ausencia de un tiempo compartido en pareja puede reforzar las dinámicas de género desiguales y obstaculizar el avance hacia la igualdad de oportunidades tanto en la vida laboral como en el ámbito familiar.

Desde la teoría de género, el sexo femenino socialmente está ligada a la crianza de los hijos, esto se ve expresado en el gráfico #3.

**Figura 3**

*Porcentaje de tiempo dedicado a los hijos*



Dentro del Gráfico #3 el sexo femenino expresa lo siguiente:

14,12% dedica de 1 – 2 horas diarias, el 21,18% de 3 – 4 horas diarias, el 21,18% de 5 – 6 horas diarias.

Mientras que el sexo masculino indica:

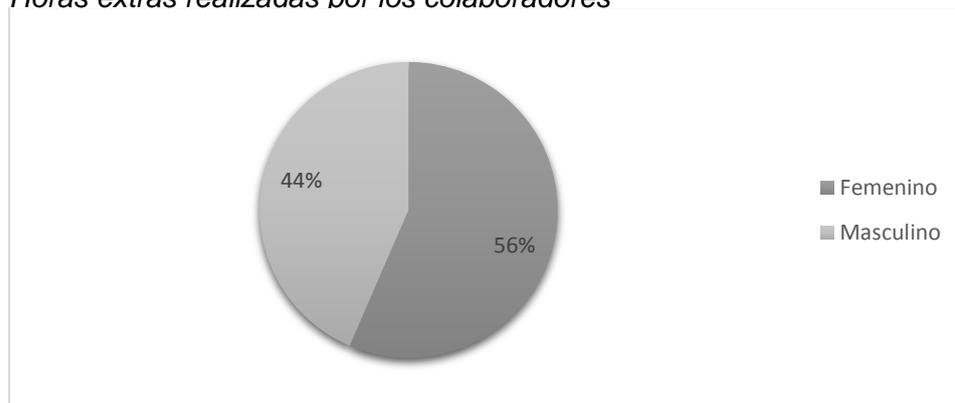
El 22,35% dedica 1 - 2 horas diarias, el 14,12% 3 - 4 horas diarias y el 7,06% dedica de 5 – 6 horas diarias.

Se puede evidenciar que el sexo femenino dedica más horas a los hijos, esto debido a los estereotipos de género ligados a rol de cuidador primario, desligando y disminuyendo la responsabilidad de la paternidad. Ante las desigualdades de género que aún se evidencian en la sociedad, las mujeres suelen ser las principales responsables de la crianza de los hijos/as y del cuidado de la familia en general, naturalizando la sobrecarga que conllevan las mujeres y más aún cuando están inmersas en el ámbito laboral.

El rol de cuidado de los hijos no es responsabilidad únicamente de las mujeres, sino que también de los hombres y de la sociedad en general. Por lo tanto, desde el trabajo social en ámbito laboral hay que reeducar a las y los colaboradores sobre la crianza compartida como estrategia de afrontamiento familiar y disminución de los estresores familiares, el cual permita a los hombres y mujeres desarrollar sus roles de manera equilibrada y justa. Asimismo, el Trabajo Social debe fomentar políticas que fomenten corresponsabilidad parental y a su vez contribuyan a una mejor calidad de vida de las familias logrando de manera homogénea un equilibrio.

#### Figura 4

*Horas extras realizadas por los colaboradores*



*Nota.* la figura indica cuantas horas extras los colaboradores realizan a la semana

La figura #4 muestra que, 43,53% del sexo masculina y el 56,47% del sexo femenino realizan horas extras, se puede inferir que, tanto hombres como mujeres fuera de su jornada laboral ocupan su tiempo personal o en familia, para terminar actividades laborales pendientes.

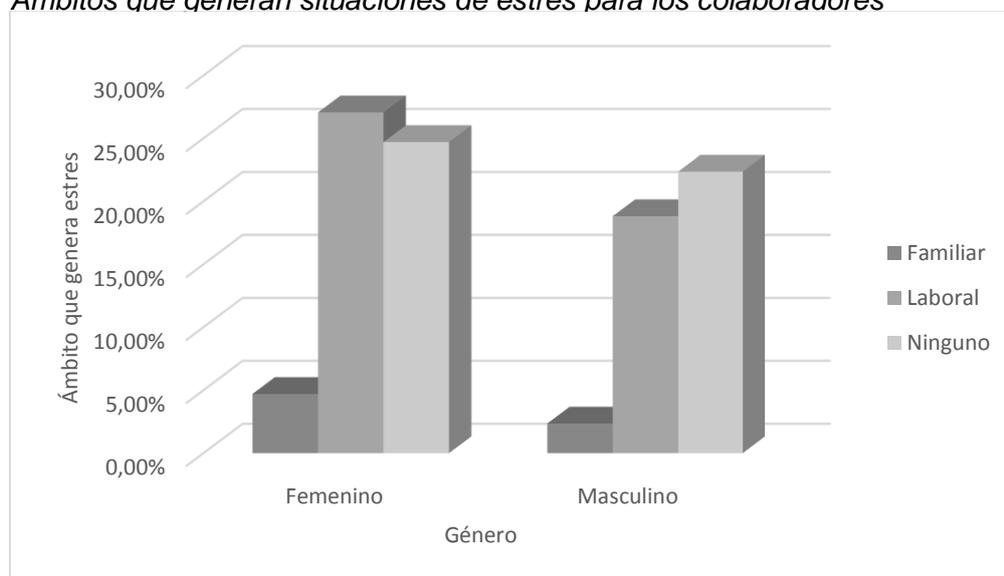
Los roles familiares indica que cada integrante tiene un papel importante en la dinámica del grupo familiar y en la satisfacción de las necesidades de los demás miembros. Estos roles pueden variar según la cultura, la situación económica, las creencias y los valores de la familia, más sin embargo se evidencia que existe una ausencia de responsabilidades dentro de la familia, dando prioridad al ámbito laboral.

El recargo de horas de trabajo es un agente estabilizador de la economía familiar, pero disminuye el tiempo de calidad en familia, generando poca interacción entre sus integrantes y dificultando la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Los colaboradores tienen menos tiempo disponible para actividades fuera del trabajo, como pasar tiempo con la familia, ejercitarse, socializar o simplemente relajarse. Esta falta de equilibrio puede afectar las relaciones familiares y la calidad de vida en general, contribuyendo a un aumento en los niveles de estrés.

#### 4.1.2. Estresores Familiares

**Figura 5**

*Ámbitos que generan situaciones de estrés para los colaboradores*



La figura # 5 expresa que, el ámbito que menos genera situaciones de estrés es el ámbito familiar con 4,71% del sexo femenino y 2,35% del sexo masculino.

Sin embargo, se evidencia que la muestra femenina es mayor a la masculina, debido a la naturalización del vínculo de la mujer con las responsabilidades familiares.

Este resultado también se evidencia en las entrevistas *“Me genera estrés los quebrantos de salud en mis hijos, puesto que no tengo alguien de confianza que los cuide”* (Colaboradora - 1 - EP, 2023), Mientras que, (Colaborador - 2 - EP, 2023) expresa, *“Me estresan las deudas y el pago de las colegiaturas”*. Se denota que culturalmente aun la mujer socialmente está asociada al cuidado de la familia, mientras que el hombre al de la

economía del hogar, pese a que en la actualidad las mujeres también se encuentran inmersas en el ámbito laboral, sigue viviendo situaciones de desigualdad.

Adicional, se detalla la tabla de respuesta de los encuestados frente a la pregunta ¿Cuáles han sido los ajustes significativos que ha tenido que realizar en su familia a causa de su trabajo?, los cuales han sido codificado según la interpretación teórica y conceptual.

**Tabla 2**

*Datos de la encuesta conciliación trabajo familia*

<b>AJUSTES SIGNIFICATIVOS DENTRO DEL AMBITO FAMILIAR</b>
Buscar una empleada puertas adentro por estar siempre en la oficina
Cambiar a escuelas cerca de mi trabajo a mis hijos, las cuales no son de calidad.
Dejar la carga de la crianza del bebe a mi esposa, por estar ausente.
Económico
El divorcio
El tener que pedir permiso con anticipación
Faltar a eventos de los hijos
Hacer horas extras por tener un mejor ingreso económico
Llegar más tarde a casa
Menos familia más trabajo
Mi esposo
No acudir a reuniones familiares
No asistir a eventos escolares

Los estresores familiares que se han podido identificar según la información recolectada son:

- Conflictos familiares
- Sobrecarga de responsabilidades (Rol de cuidador)

- Problemas económicos
- Cambios en la estructura familiar
- Problemas de Salud de los integrantes de la familia
- Ausentismo

A partir de los resultados analizados y considerando la teoría de género, la mujer es la que ha venido cumpliendo el rol principal de cuidador de sus hijos quien se encarga de las tareas del hogar, podemos decir que en los estudios realizados el mayor porcentaje que dedica tiempo a su familia fuera de la jornada laboral es la mujer, debido que estos patrones conductuales que se han venido dando desde la infancia, “Los roles de género o las responsabilidades socialmente asignadas a las personas por ser hombres o mujeres se empiezan a internalizar desde la infancia y se desarrollan con el tiempo en esta teoría” (García, 2022, pág. 4).

Se evidencia que el género femenino debe tratar de satisfacer las necesidades de los subsistemas donde se desenvuelven en el ámbito familiar y laboral aunque este último ámbito genere mayor cantidad de estrés debe de existir un equilibrio entre ambos ámbitos, para este equilibrio en el sistema familiar debe de existir la repartición de roles, el tiempo en pareja las relaciones familiares sanas Cabe indicar que los roles que cumple la mujer para que el sistema familiar funcione pueden generar estrés si no hay un equilibrio, la figura masculina se enfoca más en el rol de proveedor, motivo por el cual según resultados de los instrumentos aplicados el género masculino trabaja más horas de sobretiempo que el género femenino.

Los estresores familiares y laborales pueden afectar tanto a hombres como a mujeres, pero las formas en que estas tensiones impactan pueden variar debido a factores sociales, culturales y de género.

#### **4.2. Caracterizar los estresores de la dinámica laboral que contribuyen al desequilibrio entre la vida familiar y laboral de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022.**

#### 4.2.1. **Ámbito Laboral**

Es el entorno y procesos que existen dentro de una organización frente a la satisfacción del colaborador.

**Tabla 3**

*Clima Laboral*

---

**¿Cómo describirías el clima laboral de la empresa?**

---

Aceptable en mi área

Acosador e intimidante

Acoso

Ambiguo

Bajo presión

Complejo en relación con la comunicación

El clima laboral, está en constante evolución.

Estresante

Exigente

Hostil

Mala

Pésimo compañerismo. Todos hablan mal del trabajo del otro solo por reconocimiento del jefe.

Pésimo, no hay ayuda entre compañeros

Que no sirve para el trabajador ya que no ayuda en nada

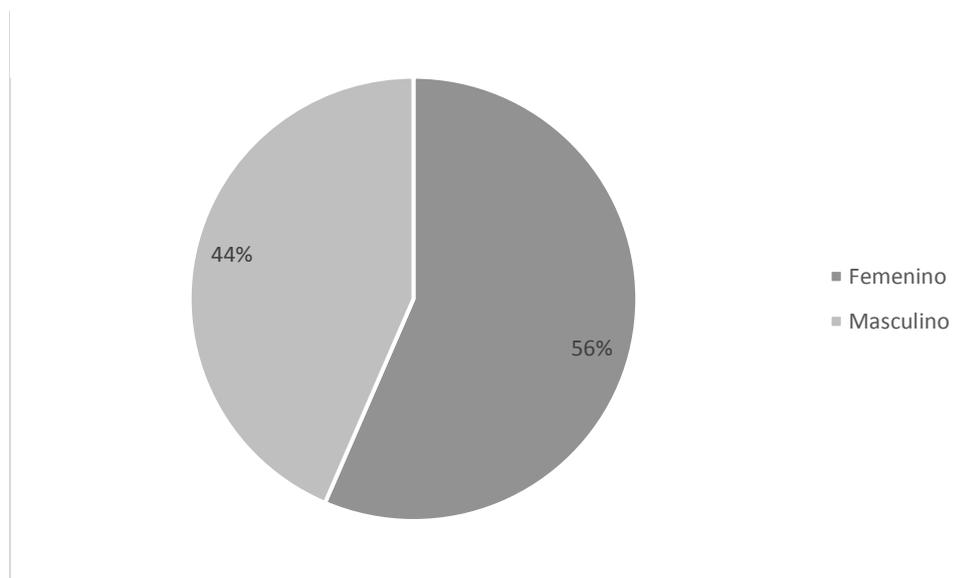
---

La muestra encuesta describió desde su perspectiva como es el ambiente laboral del departamento comercial de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil, donde los comentarios no han resultado favorables.

Los conflictos laborales y/o el mal clima laboral que puede generarse en una organización suceden por distintos factores como ausentismo, fallas en la comunicación entre la gerencia y los empleados o entre los mismos empleados, inexistencia de trabajo en equipo, maltrato laboral, discusiones entre compañeros, problemas debido a la intergeneración laboral, entre otros. (Revello, 2018, pág. 8)

### Figura 6

*Tiempo el para cumplimiento de responsabilidades laborales asignadas*



El Grafico #6, refleja que, 43, 53% del sexo masculino mientras que el 56,47% del sexo femenino tiene tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Se puede inferir que los y las colaboradoras pueden cumplir con sus responsabilidades por las horas extras que realizan, (Colaborador - 1 - EP, 2023) expresa, *“Realizo entre 5 a 6 horas extras a la semana, eso logra que pueda cumplir la meta de responsabilidades y funciones, estar en el departamento comercial y atender clientes es demandante y quita tiempo para otros procesos”*

Se puede identificar que uno de las principales fuentes de estrés de los colaboradores es el cumplimiento de metas, estos se exigen debido a que están basadas una mejora en la rentabilidad para la institución y el logro de comisión del colaborador. Según Gómez (2017) las metas y los retos que son asignados a los colaboradores y que no se manejan adecuadamente, puede conllevar a que ellos padezcan de estrés laboral (pág. 4).

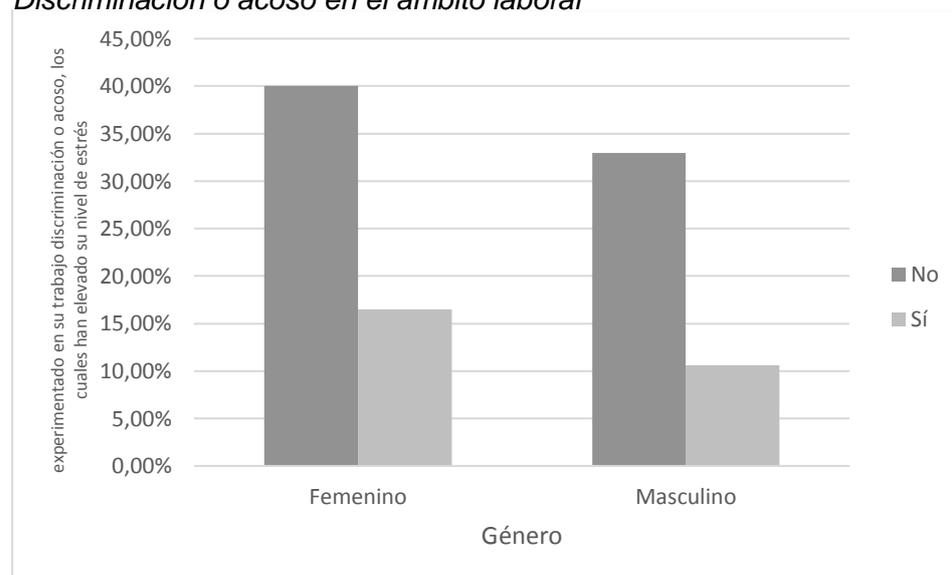
La muestra entrevistada, (Colaborador - 1 - EP, 2023) menciona, “*La relación con el jefe inmediato es compleja esta varia si cumplimos las metas o nuestra capacidad de respuesta ante la solución de un problema del cliente*”

Los líderes influyen no sólo en el estrés y la salud de sus subordinados de forma individual, sino también en los de sus unidades de trabajo como un todo. En primer lugar, influyen sobre el ambiente social del trabajo a nivel de grupo y contribuyen a crear un sentido compartido de realidad social entre los subordinados. También pueden influir en los valores y creencias que contribuyen a generar un sentido compartido de valor y misión. (Peiró & Rodríguez, 2008)

El liderazgo negativo es un factor de riesgos psicosocial para los y las colaboradoras que se exponen a altas demandas, exigencias y trabajo bajo presión, siendo así un factor de estrés al cual se enfrentan.

**Figura 7**

*Discriminación o acoso en el ámbito laboral*



Nota si los colaboradores han experimentados discriminación o acoso lo cual ha generado episodios de estrés

El Grafico # 7 refleja, 40% del sexo femenino y el 32,94% del sexo masculino no ha experimentado discriminación o acoso dentro del ámbito laboral; mientras que, 16,47% del sexo femenino y el 10,59% del sexo masculino si han experimentado discriminación y acoso.

Se puede evidenciar que tanto hombres como mujeres pese a que son minorías han experimentado y vivido situaciones que influyen en su desarrollo integral, debido a la carga horaria y el cumplimiento de las metas que están ligadas bajo la expresión de un liderazgo autoritario que ejerce el acoso y discriminación.

Desde la Teoría de Género, las mujeres desde su inserción e involucramiento en el ámbito laboral han sido discriminadas y naturalizo patrones micromachista que generan desigualdad de oportunidades, desigualdad de salario y desigualdad de trato. Esto debido históricamente al vínculo de la mujer ligado al que hacer doméstico y cuidado primario de los hijos.

Las desigualdades de género en este caso son evidentes: en tanto esta condición no se les plantea a los hombres, pues ellos habitualmente conservan a su familia mientras avanzan en sus carreras laborales, para las mujeres constituye un conflicto excluyente entre la familia y su carrera laboral. Cuando las mujeres analizan esta realidad laboral desde la perspectiva de la relación costo-beneficio, se encuentran con que es muy elevado el costo subjetivo que pagan si es que han procurado realizar una carrera laboral a la cual le dedicaron tiempo, dinero, energía libidinal, con su inherente dedicación y actitud de profundo compromiso. (Burin, 2008, pág. 83)

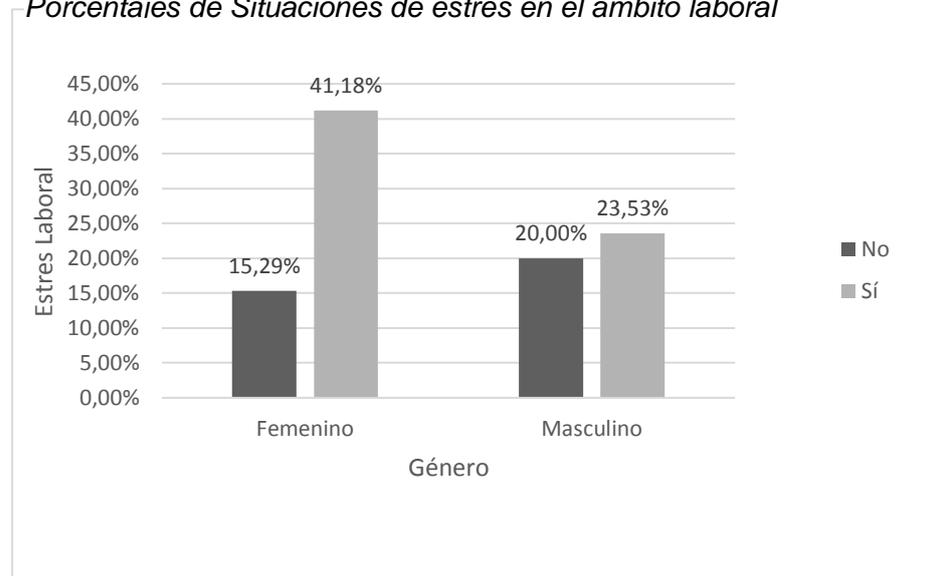
La Teoría General de Sistemas desde su perspectiva de que el todo influye en las partes, se analiza que 16,47% de las mujeres que han sufrido de discriminación y acoso tendrán dificultad para desarrollarse de manera integral tanto en al ámbito laboral como familiar, debido a la exposición de la mujer ante factores de riesgos que están ligados a estereotipos sociales.

#### 4.2.2. Estresores Laborales

El estrés se relaciona con una cadena de reacciones complejas a nivel biológico, psicológico y social, que comprende circunstancias en las cuales los recursos de cada individuo se pueden agotar hasta la extenuación (Cirera, Aparecida, Rueda, & Ferraz, 2012).

**Figura 8**

*Porcentajes de Situaciones de estrés en el ámbito laboral*



El Gráfico #8, Expresa que el 41,18% del sexo femenino y el 23,53% del sexo masculino han vivido situaciones de estrés en el espacio laboral, los cuales son factores de riesgos psicosociales que están expuestos las y los colaboradores y que tiene consecuencias tanto físicas, emocionales y mentales.

Las situaciones de estrés en el ámbito laboral pueden tener un impacto significativo en el clima laboral y, por ende, afectar negativamente la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

El estrés laboral puede llevar al agotamiento emocional, lo que reduce la energía y la paciencia disponibles para la familia después del trabajo. Esto puede dar lugar a conflictos y tensión en el hogar.

**Tabla 4***Descripción de estresores laborales*

<b>¿Qué tareas o responsabilidades laborales le han generado estrés?</b>
El trato del jefe inmediato
Actividades pendientes
Atención a clientes conflictivos
Atención al cliente y el cumplimiento de metas
Atender al cliente por falta de colaboración de otras áreas, gente chismosa
Cumplir con trabajos que no dependen solo de uno
El poco compañerismo
Equipos dañados
Exceso de trabajo
La carga de funciones
La falta de recursos tecnológicos (escáner individual) para poder cumplir con los tiempos de trabajo
La lentitud del sistema
No cumplir con todo lo programado de la semana, y tener que hacer horas extras
Nuestra área es estresante por la cantidad de clientes que atendemos
Trabajos extras
Trámites pendientes

Dentro de la organización según el análisis de la información de la muestra dentro de la organización se evidencian 3 tipos de estrés:

- Estresores relativos a la organización los cuales están relacionados con el tiempo (como son el horario, el trabajo a turnos, las pausas, etc.)
- Estresores relativos al entorno físico relacionada a las condiciones y herramientas de trabajo (Mutual, 2008).
- Los estresores van alterando el estado natural del cuerpo, provocan padecimientos o transformaciones evidentes en la persona, afectando en gran escala la salud mental y física, así también merma el rendimiento profesional, por último, produce temor, intranquilidad y angustia (Flores, 2022, pág. 13).

Características de los estresores detectados a las y los colaboradores del área

comercial:

### Figura 9

*Estresores detectados a los colaboradores*



*Nota.* Entrevistas conciliación Trabajo Familias aplicadas al personal

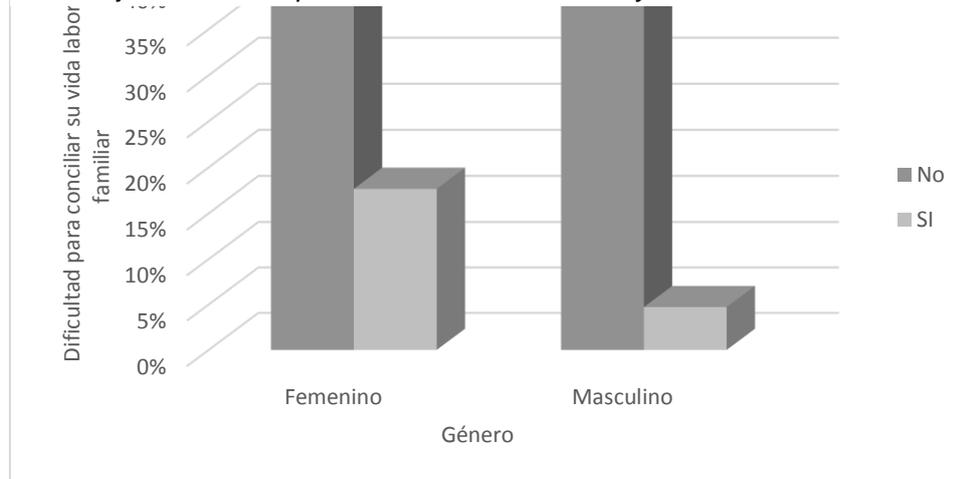
### 4.3. Analizar las estrategias utilizan los trabajadores y la institución para lograr la conciliación laboral – familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022.

#### 4.3.1. Conciliación Trabajo – Familia

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, caracterizadas por ser interdependientes y complementarias entre sí. La influencia de cada una de ellas no se puede estudiar de forma aislada ya que ambos influyen sobre el otro (Debeljuh & y Jáuregui, 2004).

**Figura 10**

*Porcentaje de dificultad para conciliar la vida laboral y familiar*



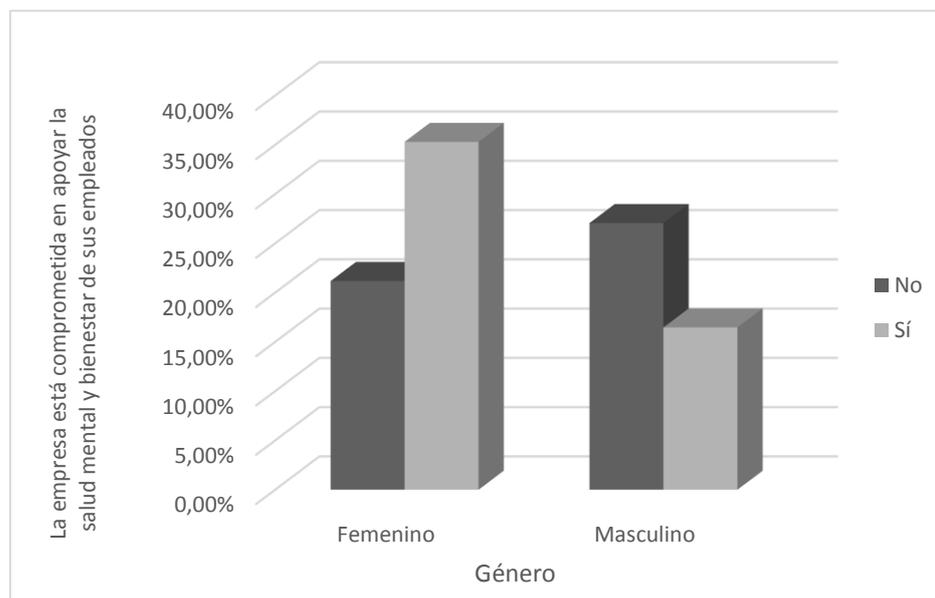
La figura #10 expresa que, el 18% del sexo femenino y el 5% del sexo masculino tiene dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, se puede evidenciar que las mujeres son quienes tienen más dificultad para mantener un equilibrio.

Se infiere, que el 5% del sexo masculino no tiene dificultades por la ausencia de responsabilidad compartida. Los roles de género aún persisten en la sociedad ligando a la mujer al esfuerzo, sobrecarga y sacrificio ligado a la maternidad, esto debido a la ausencia de la crianza compartida y la concientización de la paternidad como punto clave para lograr el equilibrio y funcionamiento familiar.

La conciliación entre el ámbito laboral y familiar vista desde el género como *habitus*, se manifiesta las formas de organización, la jerarquización de las prioridades para ambos sexos y con ello las desigualdades sociales que marcan un desafío para la sociedad del presente (Guerrero, 2013).

**Figura 11**

*Porcentaje de compromiso empresarial con el bienestar*



*Nota.* Se trata de medir el compromiso de la empresa con la salud mental y el bienestar físico hacia los trabajadores

La figura #11 expresa que, 21,18% del sexo femenino y el 16,47% del sexo masculino expresan que la empresa no está comprometida con apoyar la salud mental y bienestar de los empleados.

La entrevistada (Colaboradora - 2 - EP, 2023) indica, “Nos aplican el cuestionario de riesgos psicosociales, pero solo es por la ley” esto coincide con lo que expresa (Colaborador - 2 - EP, 2023) “No recuerdo que hayan dado talleres o algo de salud mental”,

Se infiere que no se está haciendo una socialización de los programas de riesgos psicosociales de forma adecuada, lo cual genera no solo desconocimiento en los colaboradores sino también que no se sientan apoyados por la institución.

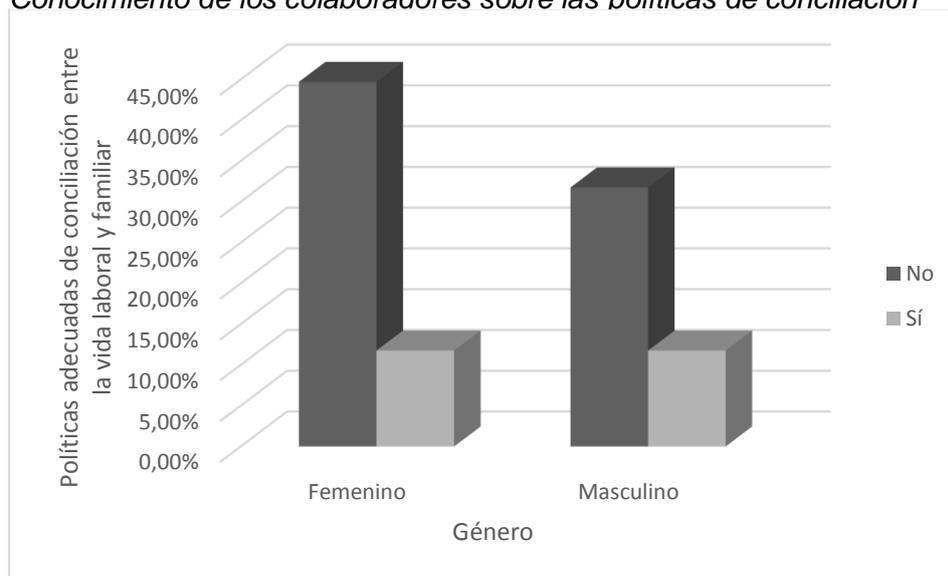
No intervenir en los riesgos psicosociales en el ámbito laboral puede tener consecuencias negativas tanto para los empleados como para la empresa. Algunas de estas consecuencias pueden incluir:

- Aumento del estrés laboral
- Bajo rendimiento y absentismo laboral

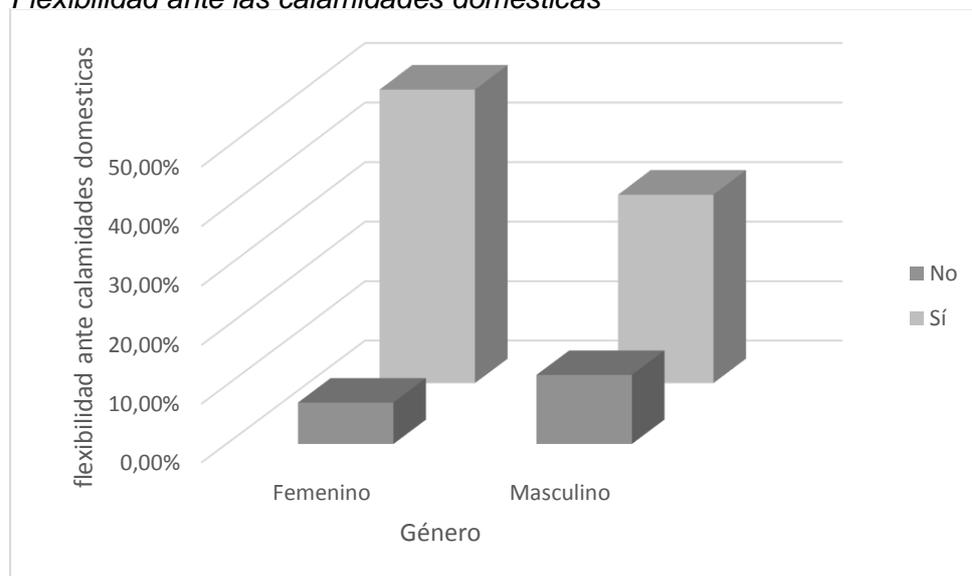
- Ausencia de comunicación asertiva
- Perdidas económicas para la empresa
- Ausentismo
- Accidentes laborales

**Figura 12**

*Conocimiento de los colaboradores sobre las políticas de conciliación*



La figura #12 expresa que, el 44,71% del sexo femenino y el 31,76% desconocen si dentro de la institución existen políticas de conciliación, se infiere que la institución no está realizando la socialización adecuada y que aún no ven como un factor de riesgo para la integridad del colaborador la falta de afrontamiento ante estresores laborales y familiares de las y los colaborados del departamento comercial.

**Figura 13***Flexibilidad ante las calamidades domesticas*

La figura #13 expresa que, 49,41% del sexo femenino y el 31,76% del sexo masculino indican que la empresa si es flexible ante calamidades domésticas, se infiere que los beneficios del Código de Trabajo y LOSEP, permiten a los colaboradores tener como estrategias los permisos o subsidios para conciliar su vida laboral y familiar, mas sin embargo se evidencia que el sexo femenino es quien más hace uso de ello.

Hablar de conciliación de la vida laboral, familiar y personal conlleva necesariamente hablar de flexibilidad “para las trabajadoras y trabajadores” que permita a éstos combinar y armonizar las distintas esferas de su vida. Flexibilidad en los tiempos de trabajo para el desempeño de la prestación laboral, flexibilidad en los espacios, facilitando la posibilidad del teletrabajo en aquellas actividades en las que sea posible, y flexibilidad en la remuneración, estableciendo un equilibrio adecuado entre tiempo de trabajo y salario y utilizando las mejoras o beneficios sociales para los fines que cada trabajador entienda oportunos dentro del sostenimiento de la unidad familiar, salud, educación, vivienda, etc. (Elivar, S.f, pág. 9)

La institución aún no se encuentra comprometida al 100% con la conciliación trabajo – familia, su flexible solo se basa en calamidades domesticas de los colaboradores que están establecida en la ley.

La conciliación no debe limitarse a la regulación de permisos. Son importantes también aspectos como la contratación, la organización del trabajo y de los tiempos de trabajo, las

retribuciones, ayudas económicas, y el incremento de escuelas infantiles (Elivar, S.f, pág. 3).

El 49,41% del sexo femenino es quien más pasa calamidades domésticas, visibilizando que la empresa no está involucrada con políticas de igualdad, debido a su construcción social de la mujer. Por ello, es importante generar cambios organizacionales y culturales que no discriminen y sobrecarguen al sexo femenino.

La falta de implementación de estrategias de conciliación trabajo-familia en las empresas agrava los estresores familiares y laborales que afectan a los empleados. Esta carencia es un obstáculo para alcanzar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, lo que resulta en un deterioro del bienestar de los trabajadores y en una disminución de la eficiencia y la productividad de la empresa.

Desde la perspectiva de la teoría sistémica, la ausencia de estrategias de conciliación impide que los empleados gestionen adecuadamente los sistemas interdependientes de familia y trabajo. La falta de medidas para aliviar el estrés en uno de estos sistemas puede dar lugar a un efecto dominó que afecta negativamente al otro sistema, generando una espiral de tensión que se propaga entre ambos.

La falta de estrategias de conciliación agrava las disparidades de género en el ámbito laboral. Las mujeres, tradicionalmente consideradas como cuidadoras principales en la familia, se ven particularmente afectadas. La carencia de opciones de conciliación refuerza los roles de género tradicionales, dejando a las mujeres con la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y laborales. Esta falta de equidad crea un ambiente laboral excluyente que perpetúa las desigualdades de género.

Además de perpetuar las normas de género arraigadas, la falta de implementación de estrategias de conciliación también perpetúa una cultura organizacional estancada. La ausencia de un enfoque inclusivo y diverso refuerza los estereotipos de género y crea un entorno de trabajo que no valora ni promueve la igualdad. Esta falta de progreso no solo afecta la moral y el bienestar de los empleados, sino que también inhibe el crecimiento y la innovación en la empresa.

Las estrategias empleadas por las y los colaboradores de la empresa pública de Guayaquil para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares se utilizan principalmente en situaciones de emergencia, como eventos imprevistos o desafíos domésticos. En tales casos, recurren a la ayuda de sus familiares y redes de apoyo para hacer frente a las circunstancias que enfrentan.

A pesar de esta práctica, la empresa no ha implementado políticas internas ni programas específicos para la conciliación trabajo-familia. Su enfoque se basa en cumplir con las regulaciones establecidas en el código laboral y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) que abordan este tema. Esta falta de iniciativa por parte de la empresa tiene repercusiones adversas tanto en el bienestar de sus colaboradores como en la cultura organizacional.

La ausencia de políticas y programas dirigidos a la conciliación trabajo-familia impacta negativamente en el bienestar de los colaboradores. Al no contar con medidas que faciliten la armonización de sus responsabilidades laborales y familiares, los empleados pueden enfrentar dificultades para gestionar eficazmente ambos aspectos de sus vidas. Esto puede llevar a niveles más altos de estrés, agotamiento y conflictos entre sus roles laborales y familiares, afectando su calidad de vida en general.

Además, la carencia de una estructura formal para la conciliación trabajo-familia también afecta la cultura organizacional. Una empresa que no prioriza esta cuestión puede generar una sensación de desatención hacia las necesidades y preocupaciones personales de sus colaboradores. Esto puede influir en la percepción de la empresa como un lugar de trabajo que valora exclusivamente los resultados laborales y no considera el bienestar integral de sus empleados.

#### 4.4. Conclusiones

Se analizó los resultados de conciliación desde la perspectiva de Género aplicada en la dinámica del trabajo y vida familiar de los trabajadores en una empresa pública de Guayaquil durante al año 2022.

Se caracterizó los estresores de la dinámica familiar por género que contribuyen al desequilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores; obteniéndose como resultados el 4,71% afectando al sexo femenino y 2,35% al sexo masculino, quienes han vivido con situación de estrés entorno a la familia; tales como: *“conflictos familiares, sobrecarga de responsabilidades (Rol de cuidador), problemas económicos, cambios en la estructura familiar, problemas de salud de los integrantes de la familia, ausentismo y doble presencia”*.

Los estresores en la dinámica pueden generar crisis en su funcionamiento, pero, la capacidad de afrontamiento de las familias es un factor clave para percibir dicha crisis como una oportunidad de cambio.

Mientras que, los estresores de la dinámica laboral desde la perspectiva de género que contribuyen al desequilibrio entre la vida laboral y familiar de los trabajadores; indican que el 41,18% afectando al sexo femenino y el 23,53% al sexo masculino, quienes han vivido con situaciones de estrés en el trabajo; tales como: *“el aumento del estrés laboral, bajo rendimiento, absentismo laboral, ausencia de comunicación asertiva, pérdidas económicas para la empresa, ausentismo y accidentes laborales, síndrome de Burnout, liderazgo autoritario, ausencia de políticas de conciliación trabajo y familia”*.

Se analizó las estrategias que utilizan los trabajadores y la institución para lograr la conciliación laboral – familiar de los trabajadores; en primera instancia, tenemos como resultados en los trabajadores que, el 18% del sexo femenino y el 5% del sexo masculino tiene dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, evidenciándose que las mujeres son quienes tiene más dificultad para mantener un equilibrio; en segunda instancia, la empresa no está al 100% con la conciliación trabajo – familia, sin embargo, de manera contingente son flexibles ante las calamidades domesticas de los colaboradores.

Los estresores tanto laborales como familiares tienen un impacto en la salud integral de los colaboradores, puesto que, la ausencia de estrategias de afrontamiento familiar, la

distribución del tiempo en familia, sobrecarga laboral y un liderazgo autoritario, tiene consecuencias como:

**Familia:**

- Límites difusos o rígidos en la familia
- Deterioro afectivo entre los integrantes de la familia
- Desintegración familiar
- Pérdida del vínculo

**Laboral:**

- Baja productividad
- Falta de Motivación laboral
- Alta rotación laboral
- Problemas de salud física y mental
- Cultura organizacional autoritaria

Es importante que la empresa se apropie de políticas y programas dirigidos a esta temática que afecta de forma global a la organización y más aun a la población femenina, es un deber social y ético que la institución vele por la seguridad de sus colaboradores desde la prevención, intervención y el compromiso de generar un estatus quo en relación con la salud mental, desde el equilibrio trabajo – familia.

La empresa no es consciente que las políticas a implementar deben ser abordadas desde la perspectiva de género, interviniendo desde la corresponsabilidad del hombre en su ámbito familiar para prevenir estresores familiares, así mismo potenciar la participación de la mujer en el ámbito laboral para contribuir a la igualdad de género. Para Papí (2005) la conciliación no puede significar únicamente una medida para evitar o abolir el conflicto, sino que, además, debe incluir el principio de igualdad y reconocimiento (pág. 102).

La ausencia de políticas y programas de conciliación trabajo-familia en la empresa, a pesar de la utilización de estrategias legales establecidas en el Código de trabajo y la LOSEP por parte de los colaboradores, tiene efectos negativos en el bienestar de los empleados y en la cultura organizacional. La implementación de enfoques más proactivos en este ámbito podría mejorar significativamente la experiencia laboral de los colaboradores y contribuir a un entorno de trabajo más saludable y comprometido.

#### 4.5. Recomendaciones

Para el desarrollo del proyecto de conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar desde la perspectiva de género aplicada a las y los colaboradores del Departamento Comercial en una empresa en la ciudad de Guayaquil, se recomienda el desarrollo de las siguientes soluciones prácticas que se han fomentado a través de la ejecución de este documento:

La máxima autoridad de la empresa debe comprometerse a través de la elaboración de políticas de prevención de riesgos y mejoramiento de la salud en el ámbito mental o psicosocial, y hacer cumplir a todos los gerentes, supervisores y trabajadores. Además, evaluar a los jefes de áreas, con la finalidad capacitarlos y formar líderes y dirigentes que influyan de forma positiva en la organización.

El Trabajador Social debe socializar a todos los trabajadores sobre los programas de riesgos psicosociales de manera trimestral, acompañado por el Médico Ocupacional o Psicología para dar a conocer a los colaboradores sobre los estresores generados y la intervención con especialistas del IESS.

El área de Talento Humano debe elaborar un procedimiento para la intervención familiar y grupal ante la presencia de estresores generados por los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con la finalidad disminuir el porcentaje de afectación o consecuencias negativas tanto para los empleados como para la empresa.

Por último, crear un programa frente al manejo y distribución del tiempo que permita que las y los colaboradores puedan tener permisos adicionales para actividades familiares, el cual puede aplicar restricciones.

## Bibliografía

- Agudelo Viana, L. G., & Aignerren Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *Revista en Ciencias Sociales*, 1-46.
- Alonso Citado por Tonon, Graciela . (2009). REFLEXIONES LATINOAMERICANAS SOBRE INVESTIGACION CUALITATIVA.
- Amarís Macías, M. ( 2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe*, 15-28.
- Amarís Macías, M. (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe*, 15-28.
- Araya, V., Alfaro, M., & Andonegui, M. (2007). CONSTRUCTIVISMO: ORIGENES Y PERSPECTIVAS. *Laurus*, 76-92.
- Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 448-466.
- Brandt, C. (2 de Febrero de 2023). *Roles de los miembros de la familia*. Obtenido de <https://www.medicosfamiliares.com> › familia › roles-d...
- Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de psicología* , 75-86.
- Caballero, F. (1 de Agosto de 2020). *Salario o Sueldo*. Obtenido de <https://economipedia.com> › definiciones › salario-o-su...
- Calavia, M. d. (2012). BREVE INTRODUCCIÓN AL VÍNCULO AFECTIVO CÓMO CREAR UN BUEN APEGO. *Revista Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia* , 1-33.
- Casal, & Mateu. (2003). Tipos de muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 3-7.
- Casas, & Repullo. (2003). La encuesta como técnica de investigación. . *Aten Primaria*, 527-38.

- Castañeda, Astraín, Martínez, Sarduy, & Alfonso. (1999). Algunas reflexiones sobre el género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 129-142. .
- Cauas, D. (20 de Mayo de 2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 1-11. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/l-Variables-libre.pdf?1425133381=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables\\_de\\_Daniel\\_Cauas.pdf&Expires=1684603091&Signature=JKTZFr1km1K3SdrfsVtPVA-nsWTsXypF92QLt72zF0BzEFYxWwuLQ~M05nsC76Xzm](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/l-Variables-libre.pdf?1425133381=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=1684603091&Signature=JKTZFr1km1K3SdrfsVtPVA-nsWTsXypF92QLt72zF0BzEFYxWwuLQ~M05nsC76Xzm)
- Censo, I. N. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), enero 2022*. Quito: INEC.
- Cirera, Aparecida, Rueda, & Ferraz. (2012). IMPACTO DE LOS ESTRESORES LABORALES EN LOS PROFESIONALES Y EN LAS ORGANIZACIONES ANÁLISIS DE INVESTIGACIONES PUBLICADAS. *Invenio*, 67-80.
- Código del Trabajo . (2023).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Contreras, D. (2019). *Carga Laboral y las Dinámicas Familiares del Personal Administrativo de la Clínica Norte S.A*. San José de Cúcuta: Universidad de Pamplona.
- Convenio 183. (2000).
- Debeljuh, P., & y Jáuregui, k. (2004). Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan-cuadernos de difusión*, 91-102.
- Elivar, S. (S.f). *La conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Buenas prácticas y negociación colectiva*. Obtenido de Uji. Es: <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/85611/QQDCHD-volumen3-libro03.pdf?sequence=1>

- Espinal, Gimeno, & González. (2020). El Enfoque Sistémico En Los Estudios Sobre La Familia. *Universidad Autónoma de Santo Domingo UASD*, 1-14.
- Espinal, I., Gimeno, A., & González, F. (2006). El enfoque sistémico en los estudios sobre la familia. *Revista internacional de sistemas*, 21-34.
- Flores, B. (2022). *EESTRESORES LABORALES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESCENARIOS DEL SARS- COV-2 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQU*. Pimentel: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN.
- Gaete Quezada, R. (2018). Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA*, 81-100.
- García, L. N., & Pérez, A. N. (2013). *Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia*. Bogota: Universidad del Rosario.
- García, R. (21 de Diciembre de 2022). *Los Roles de Genero inician en el hogar*. Obtenido de <https://imco.org.mx> > los-roles-de-genero-inician-en-e...
- García, T., García, L., González, R., Carvalho, J., & Catarreira, S. (2016). Revisión metodológica de la triangulación como estrategia de investigación. *CIAIQ2016*, 639 - 648.
- Gastañares, U., Allende, C., & Zorriquetta, I. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak* , 17-41.
- Gómez, L. (2017). *ANALISIS DEL ESTRÉS LABORAL EN LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS*. Bogota: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Guerrero, A. (2013). La conciliación entre los ámbitos laboral y familiar de académicas SNI de la UAEH, desde una perspectiva de género. *EDÄHI Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHU*, 1-2.
- Guic, Bilbao, & Bertin. (2002). Occupational stress and health in a sample of Chilean executives. *Revista médica de Chile*, 1101-1112.

- Healthwise. (3 de Agosto de 2022). *Ciclo de Vida Familiar*. Obtenido de <https://www.cigna.com › es-us › temas-de-salud › cicl...>
- Inspección General de Servicios Universidad Zaragoza . (12 de Abril de 2023). *Funciones de los puestos de Trabajo* . Obtenido de <http://inspecciongeneral.unizar.es › calidad-y-mejora>
- Instituto Nacional de las mujeres. (Octubre de 2022). *Roles de género*. Obtenido de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx › terminos › r...>
- INTERIM GROUP. (13 de Enero de 2022). *Descripción de puestos de Trabajo y porque es importante* . Obtenido de <https://interimgrouphr.com › Gestión del talento>
- Jiménez, A., & Aravena, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticasde conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento Psicológico*, 123-135.
- Lagarde, M. (1996). “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Ed. horas y HORAS*, 13-38.
- Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Ed. horas y HORAS.
- Ley Orgánica del Servidor Público. (2010).
- Lopez, C. (11 de Marzo de 2022). Limites en la Familia cuando debo ponerlos. *Prensa Libre de Guatemala* , págs. 14-15. Obtenido de <https://www.prensalibre.com › vida › salud-y-familia>
- Lovo, J. (1 de 2020). *Fmaily Life Cicle*. Obtenido de <https://revista.agamfec.com › uploads › 2020/07>
- Lozano, L., Moscoso, C., Sanduvete, & Gil, P. (2014). Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria: un abordaje cualitativo. *Acción Psicológica*, 101-114.

- Martínez, C. (2015). *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades*. Coruña: 1-335.
- MBBILBAO. (15 de Diciembre de 2022). *Los Limites Sanos llevan Relaciones Sanas*. Obtenido de <https://psicologosmbbilbao.com> › los-limites-sanos-ile...
- Minuchin. (2004). *Familias y Treapia Familiar*. Mexico: Gedisa.
- Molina, Y. (2010). *Teoría de Género*. Mexico: Contribuciones de Ciencias Sociales.
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia. *Psicothema*, 331-337.
- Mutual, M. (2008). *Stop al Estrés: Cómo Gestionar el Estrés Laboral*. Barcelona.
- Obando, C. (2022). Dentro del Hogar, debe existir mucho amor y limites . *VIVE* , 3-5.
- Oliva Gómez, E., & Villa Guardiola, V. J. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 11-20.
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología*, 91-110.
- Patiño citando a EJRLB (2013. (S.f.). *ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN DE LOS CONFLICTOS FAMILIARES EN EL TRABAJO. CASO TRABAJADORES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MÉDERI*. Obtenido de UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA: <https://core.ac.uk/download/pdf/217417562.pdf>
- Peiró, & Rodríguez. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud. *Papeles del psicólogo*, 29.
- Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., Abella Garcés, S., & Martínez Sánchez, Á. (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el

Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*, 16-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43335414001>

Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., Abella Garcés, S., & Martínez Sánchez, Á. (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*, 16-33.

Pérez Rodríguez, V., Palací Descals, F., & Topa. (2017). CULTURA DE CONCILIACIÓN Y CONFLICTO TRABAJO/FAMILIA EN TRABAJADORES CON TURNOS LABORALES. *Acción Psicológica*, 193-120.

Planiol y Ripert Citado por Oliva y Vera. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juri*, 11-20.

Planned Parenthood. (Diciembre de 2022). *Roles y estereotipo de género* . Obtenido de <https://www.plannedparenthood.org> › temas-de-salud

Quintero. (2001). LOS APORTES DEL TRABAJO SOCIAL ALTEMA DE FAMILIA . *Revista de Trabajo Social*, 104-123.

Quiroga, M. (22 de Febrero de 2022). *Ciclo de Vida Familiar*. Obtenido de <https://economipedia.com> › definiciones › ciclo-de-vida-...

Retamales, Behn, & Merino. (2004). FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DE TRABAJADORES-JEFES DE HOGAR EN SISTEMA DE TURNOS DE UNA EMPRESA DE TALCAHUANO, CHILE, AÑO 2003. *CIENCIA Y ENFERMERIA*, 23-30.

Revello, É. C. (2018). *EL AUSENTISMO Y EL CLIMA LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EMPRESA HABITAD ECOLÓGICO S.A.* Universidad Siglo 21.

Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2018). LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 33-51.

- Ruperti, E., Espinel, J., Naranjo, C., & Aguilar, D. (2021). CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y BIENESTAR LABORAL, ANÁLISIS DE ROLES SOCIALES Y GÉNERO EN TIEMPOS DE COVID-19. CASO ECUADOR. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 18-30.
- Saldívar Garduño, A. D. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta de investigación psicológica*, 2124 - 2147.
- Saldívar, Díaz, Reyes, Armenta, López, Moreno, . . . Domínguez. (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta de investigación psicológica*, 2124-2127.
- Tamayo, A. (1999). Teoría General de Sistemas. *Rev. Depto. de Ciencias*, 84-89.
- Vásquez, I. (s.f.). *Gestiopolis*. Recuperado el 20 de Mayo de 2023, de <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>

## 5. ANEXOS

### 5.1. Guía de entrevista



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Entrevista sobre Conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar desde la perspectiva de género aplicada a las y los colaboradores del departamento comercial la ciudad de Guayaquil en el año 2022.**

Objetivo: Recolectar información de las y los colaboradores de una empresa de la ciudad Guayaquil, con la finalidad de identificar como concilian la vida familiar y laboral.

<b>Edad:</b>
<b>Género:</b>
<b>Fecha:</b>

#### **CONCILIACIÓN TRABAJO - FAMILIA**

1. ¿Durante el tiempo que ha laborado en la institución ha tenido dificultad para conciliar su vida familiar y laboral?
2. ¿Cuáles han sido esas dificultades familiares o laborales que han impedido tener un equilibrio entre el trabajo y familia?
3. ¿Sus funciones o rol dentro de la institución han demandado de su tiempo, y disminuyendo el tiempo familia?
4. ¿Los problemas familiares alguna vez han repercutido en el desarrollo de sus actividades?

5. ¿Tiene una crianza compartida con su cónyuge/ o pareja? ¿Cómo se comparte las funciones en relación a los hijos y el que hacer domestico?
6. ¿El espacio laboral ha generado situaciones de estrés? ¿indique por qué?
7. ¿La institución ha sido flexible ante calamidades domesticas?
8. ¿Cómo describiría el clima laboral en donde desarrolla sus funciones?
9. ¿Ha sentido apoyo por parte de la institución en relación a temas familiares?
10. ¿Cuándo sale de su jornada laboral, le es fácil desligarse de las actividades pendientes?

Trato de que no quede nada pendiente para poder desligarme, por lo regular si se me hace fácil.



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Kerlly Lisette Holguín Garcés, con C.C: # 0929472470 autor(a) del trabajo de titulación: **Conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar desde la perspectiva de género aplicada a las y los colaboradores del departamento comercial en la ciudad de Guayaquil en el año 2022** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

Guayaquil, 8 septiembre del 2023

f.



---

Nombre: Kerlly Lisette Holguín Garcés

C.C: # 0929472470

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Eva María Cedeño Garcés, con C.C: # 0952157030 autor(a) del trabajo de titulación: **Conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar desde la perspectiva de género aplicada a las y los colaboradores del departamento comercial en la ciudad de Guayaquil en el año 2022** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

Guayaquil, 8 septiembre del 2023

f.



---

Nombre: # 0952157030

C.C: Eva María Cedeño Garcés

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Conciliación entre el mundo del trabajo y la vida familiar desde la perspectiva de género aplicada a las y los colaboradores del departamento comercial en la ciudad de Guayaquil en el año 2022		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Holguín Garcés Kerlly Lissette Cedeño Garcés Eva María		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Lcda. Mendieta Lucas Lourdes Monserrate, Mgs		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	8 de septiembre del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	72
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Dinámica familiar, Estrés familiares, Equilibrio trabajo-familia, Trabajo social		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Conciliación, Trabajo, Familia, Estrategias, Género		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):			
<p>El propósito de esta investigación es analizar desde la perspectiva de Género la dinámica familiar en la conciliación del trabajo y vida familiar de los trabajadores de una empresa pública de Guayaquil, durante al año 2022. El enfoque de este estudio es de carácter mixto debido que nos permitirá recolectar información significativa a través de los métodos cualitativos y cuantitativos.</p> <p>La muestra elegida fueron 85 colaboradores del departamento comercial que fueron encuestados frente a la conciliación trabajo – familia, además de estos 85 se aplicaron 4 entrevistas semiestructuradas. Como resultado se obtuvo, la caracterización de los estrés familiares y laborales, además de las estrategias de que utilizan las y los colaboradores y la institución para conciliar la vida familiar, los cuales fueron analizados desde la perspectiva de género.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0999999999	E-mail: kerlly.holguin@cu.ucsg.edu.ec / eva.cedeno01@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-3804600</b>		
	<b>E-mail: <a href="mailto:paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec">paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec</a></b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			