

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar
de los trabajadores del sector bananero del cantón Salitre, en el año
2023.**

AUTOR:

Dicado Miño, Juritza Jurisbeth

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Lcda. López Rodríguez, Merli Rossanna MGS.

GUAYAQUIL, ECUADOR

19 de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

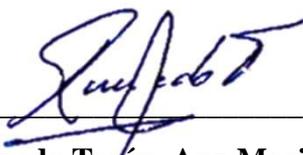
CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Dicado Miño, Juritza Jurisbeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____
López Rodríguez, Merli Rossanna

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Dicado Miño, Juritza Jurisbeth

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón Salitre, en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. Juritza Dicado M
Dicado Miño, Juritza Jurisbeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Dicado Miño, Juritza Jurisbeth**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón Salitre, en el año 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA:

f.

Dicado Miño, Juritza Jurisbeth

REPORTE URKUND



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

UTE- B2023-SED-Juritzza Dicado Miño

2%
Textos
sospechosos



2% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes
mencionadas
Δ < 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: UTE- B2023-SED-Juritzza Dicado Miño.docx
ID del documento: 0acb0d7b723bfe88716a373986758c9af12dde33
Tamaño del documento original: 1,35 MB

Depositante: Merli Rossana López Rodríguez
Fecha de depósito: 19/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 19/2/2024

Número de palabras: 28.552
Número de caracteres: 197.962

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	ruc.udc.es https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/16704/alvarezmorgade_cristina_tfg_2015.pdf?seq...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (71 palabras)
2	Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferent... http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=51657-92672011000100015	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)
3	dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9089198.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (54 palabras)
4	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14594/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-127.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (50 palabras)
5	repositorio.utmachala.edu.ec Repositorio Digital de la UTMACH: Principales pro... http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/13755 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)

Firma de Estudiante

f. _____

Dicado Miño, Juritzza Jurisbeth

Firma de Docentes

f. _____

MERLI LÓPEZ RODRÍGUEZ, MGS.

TUTOR

f. _____

GILDA VALENZUELA, MGS.

COORDINADORA UIC A-2023

AGRADECIMIENTO

Esta investigación ha sido más que un proyecto académico; ha sido una grata experiencia en la que he tenido el privilegio de aprender, crecer y colaborar con individuos excepcionales. En este recorrido, mi más sincero agradecimiento se dirige a mi tutora de tesis Mgs Merli Rossana López Rodríguez por su orientación experta y apoyo constante durante todo el proceso de investigación. Sus valiosos consejos y dedicación fueron fundamentales para la culminación exitosa de este proyecto.

Agradezco también a la Mgs Cecilia Condo Tamayo y demás profesionales de la carrera de Trabajo Social quienes siempre me brindaron su comprensión y paciencia a lo largo de este desafiante viaje académico. Sus palabras de aliento y motivación fueron el motor que me impulsó a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

No puedo pasar por alto la contribución de mis compañeras de clases con quienes compartí risas, ideas, superé desafíos y celebré logros. Su colaboración y apoyo desinteresado no solo enriquecieron este trabajo, sino que también convirtieron cada desafío en una oportunidad para crecer juntas. Este viaje ha sido una experiencia única gracias a su amistad y solidaridad.

Finalmente, mi gratitud se extiende a mi familia. Quienes siempre me brindaron su amor incondicional, apoyo financiero y comprensión constante. Este logro es tan suyo como mío.

Este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración y apoyo de cada uno de ustedes. A todos, gracias por ser parte fundamental de este viaje académico.

Juritzza Dicado Miño.

DEDICATORIA

A mi amada madre, cuya fortaleza, amor y sacrificio han sido la luz que ilumina mi camino. Su inquebrantable apoyo y sabios consejos han sido mi guía en cada paso de esta travesía académica. Mamá, este logro lleva impresa tu dedicación y es el testimonio de tu amor incondicional. Gracias por ser mi inspiración constante.

A mi querido padre, cuyo ejemplo de tenacidad y trabajo arduo ha sido la brújula que me ha orientado en este viaje. Papá, este logro también es tuyo; gracias por siempre mostrarme tu apoyo constante.

Amados padres gracias por su amor incondicional el cual ha sido mi fuente de inspiración y sostén a lo largo de esta travesía académica.

A mis queridas hermanas y sobrina cuyo apoyo y complicidad han llenado de alegría cada capítulo de este camino.

A mis abuelos, cuya sabiduría y amor han dejado una huella imborrable en mi corazón.

A toda mi familia, cimiento indestructible de mi vida, agradezco por su constante aliento y comprensión. Este logro es el resultado de su apoyo inquebrantable y de los valores que han sembrado en mí.

A mis amigos, cómplices de risas, desafíos y celebraciones, les agradezco por ser el refugio en las tempestades y por compartir las alegrías en cada logro alcanzado.

Este trabajo no solo lleva mi esfuerzo, sino también la impronta de cada uno de ustedes. A mis seres queridos y amigos, esta tesis les pertenece tanto como a mí. Gracias por ser mi red de seguridad y mi fuente constante de motivación.

Con amor y gratitud,

Juritzá Dicado Miño.



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

MERLI ROSSANNA LÓPEZ RODRÍGUEZ

TUTOR

f. _____

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

CARMEN SUSANA CORTE ROMERO

DOCENTE DE CARRERA

f. _____

JOSÉ SALAZAR JARAMILLO

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO B-2023 (Cod. 11674)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ELEMENTOS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PRESENTES EN LA VIDA FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR BANANERO DEL CANTÓN SALITRE, EN EL AÑO 2023", elaborado por el/la estudiante JURITZA JURISBETH DICADO MIÑO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.43 / 10	8.50 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		8.79 / 10	

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO I	4
Planteamiento del problema	4
1.1 Antecedentes	4
1.1.1 Antecedentes Contextuales.....	4
1.1.2 Antecedentes Investigativos.	7
1.2 Definición del problema de investigación.....	12
1.3 Preguntas de investigación.....	14
1.3.1 Pregunta general.	14
1.3.2 Preguntas específicas.....	14
1.4 Objetivos de investigación.....	15
1.4.1 Objetivo general.	15
1.4.2 Objetivos Específicos.....	15
1.5 Justificación	15
CAPÍTULO II.....	18
Referente teórico-conceptual.....	18
2.1. Referente Teórico.....	18
2.1.1. Teoría Ecológica.....	18
2.2. Referente Conceptual.....	21
2.2.1. Calidad de vida.....	21
2.2.2. Familia	25
2.2.3. Tipos de Familia.....	25

2.2.4.	Calidad de vida familiar.....	26
2.2.5.	Trabajo.....	31
2.2.6.	Calidad de vida laboral.....	32
2.2.7.	Dimensiones que componen la calidad de vida laboral.....	33
2.3.	Referente Normativo.	34
	Constitución de la República del Ecuador	35
2.3.1.	Normativas Internacionales.....	36
2.3.2.	Normativas Nacionales.....	37
	CAPITULO III.....	39
	Metodología de la investigación.	39
3.1.	Enfoque de la investigación.....	39
3.2.	Tipo y Nivel de investigación	39
3.3.	Método de investigación	40
3.4.	Universo, Muestra y muestreo	40
	3.4.1. Universo.....	40
	3.4.2. Muestra y muestreo.....	41
3.5.	Formas de recolección de la información.....	41
3.6.	Formas de análisis de la información	42
	CAPITULO IV.....	43
	Resultados de la investigación.....	43
	Objetivo 1: Caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector bananero, en Salitre.....	43

Objetivo 2: Determinar la calidad de vida de familiar de los trabajadores del estudio	52
Objetivo 3: Identificar los elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores.	60
CAPITULO V.....	67
Conclusiones y Recomendaciones.....	67
5.1. Conclusiones Generales.	67
6. Bibliografía.....	72
ANEXOS.....	79

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio sobre la “Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón salitre, en el año 2023”, se basó en establecer la relación entre la calidad de vida laboral y la calidad de vida familiar con la finalidad de entender como ambas variables impactan en la calidad de vida del trabajador.

Esta investigación se la realizó desde un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva y correlacional, siendo también un estudio transversal, mientras que su método de investigación es no experimental.

La muestra está comprendida entre 50 trabajadores de la finca bananera de Salitre, para la selección de esta muestra usamos un muestreo mixto (probabilístico-intencional), el cual implica la selección específica de participantes.

El levantamiento de información se lo realizo con 2 encuestas, una enfocada en calidad de vida laboral llamada "CVT-GOHISALO" y otra enfocada en calidad de vida familiar titulada "Cuestionario de Calidad de Vida Familiar".

Los resultados obtenidos a partir de su aplicación indican que los trabajadores se encuentran poco satisfechos con su jornada laboral, esto los ha llevado a sentirse poco satisfechos con la cantidad de trabajo que realizan e incluso con el salario que reciben, sin embargo, perciben un buen ambiente laboral con sus compañeros e indican que su acceso en cantidad y calidad de alimentos les satisface. Evidenciándose también que a pesar de estas extensas jornadas laborales tratan de compartir el mayor tiempo posible con sus familias, ya sea en ayudando en tareas domésticas, reuniéndose a cenar juntos o realizando actividades de entretenimiento compartidas.

Palabras Claves: *Calidad de Vida Familiar, Calidad de Vida Laboral, Bananera, Salario, Jornada Laboral, Familia, Condiciones Laborales.*

ABSTRACT

The present work is a study on the "Quality of family life of the workers of a banana farm in the Salitre Canton", it is based on establishing the relationship between the quality of work life and the quality of family life with the purpose of understand how both variables impact the worker's quality of life.

This research was carried out from a quantitative approach, with a type of descriptive and correlational research, also being a cross-sectional study, while its research method is non-experimental.

The sample is comprised of 50 workers from the Salitre banana farm. To select this sample we use intentional sampling, which implies the specific selection of participants.

The information was collected with 2 surveys, one focused on quality of work life called "CVT-GOHISALO" and another focused on quality of family life titled "Quality of Family Life Questionnaire."

The results obtained from its application indicate that workers are little satisfied with their work day, this has led them to feel little satisfied with the amount of work they do and even with the salary they receive, however, they receive a good work environment with their colleagues and indicate that their access to food quantity and quality satisfies them. It is also evident that despite these long work hours they try to share as much time as possible with their families, whether by helping with household chores, meeting for dinner together or carrying out shared entertainment activities.

Keywords: Quality of Family Life, Quality of Work Life, Banana, Salary, Work Day, Family, Working Conditions.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, titulada "Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón salitre, en el año 2023", se enmarca en la comprensión profunda de las interrelaciones existentes entre la calidad de vida laboral y la calidad de vida familiar de los trabajadores que desempeñan sus funciones en el sector bananero del Cantón Salitre. El objetivo principal de este estudio es explorar y analizar de manera integral cómo estas dos dimensiones, la laboral y la familiar, inciden de manera significativa en la calidad de vida global de los trabajadores agrarios.

El contexto específico de una finca bananera proporciona un escenario único para examinar estas relaciones, ya que la labor en este sector no solo implica desafíos laborales específicos, sino también la convivencia de los trabajadores con sus familias en proximidad a su lugar de empleo. Este estudio busca desentrañar cómo estas circunstancias influyen en la percepción y experiencia de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

El sector laboral de las fincas bananeras enfrenta desafíos significativos, como condiciones laborales precarias, falta de seguridad, bajos salarios y desafíos en el equilibrio entre trabajo y familia. Estos problemas impactan negativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores y, a su vez, afectan la dinámica familiar. Las largas jornadas, la falta de acceso a servicios sociales y la carga financiera derivada de posibles accidentes laborales crean tensiones que reverberan en las relaciones familiares y en el bienestar general. Abordar estas cuestiones no solo mejoraría las condiciones de trabajo, sino que también contribuiría a fortalecer las comunidades agrícolas y promover un desarrollo más equitativo y sostenible en el sector bananero.

A través de un análisis riguroso de factores que abarcan desde las condiciones laborales hasta la dinámica familiar, esta investigación se propone aportar conocimientos valiosos que puedan ser utilizados para mejorar las políticas laborales y sociales en el sector agrícola, promoviendo así un entorno más saludable y equitativo para los trabajadores y sus familias. La comprensión profunda de esta conexión entre la calidad de vida laboral y familiar no solo enriquecerá el panorama académico, sino

que también contribuirá al diseño de estrategias que fomenten un desarrollo sostenible y humano en las comunidades agrícolas del Cantón Salitre y, potencialmente, en contextos similares a nivel global.

Capítulo 1.- El inicio del primer capítulo consistió en la introducción de los antecedentes, tanto contextuales como investigativos, que están estrechamente relacionados con la problemática objeto de estudio. Se revisaron trabajos previos vinculados a la calidad de vida laboral y familiar, seguido de la presentación de las preguntas de investigación con sus objetivos correspondientes, tanto el general como los específicos. El capítulo concluyó con la exposición del planteamiento del problema a investigar y su justificación adecuada, estableciendo la necesidad y relevancia de abordar y resolver dicho tema.

Capítulo 2.- Se presenta a continuación la teoría directamente relacionada con el tema de investigación, realizando una descripción minuciosa y una clasificación detallada de la teoría ecológica de Bronfenbrenner. Asimismo, se proporcionaron definiciones de los conceptos clave pertinentes a la investigación. Además, se exploraron en detalle los marcos normativos tanto nacionales como internacionales que influyen en el ámbito de la calidad de vida, tanto en el contexto laboral como en el familiar.

Capítulo 3.- Se llevó a cabo la elección y exposición de los enfoques y metodología que orientan la labor investigativa, presentando las categorías de investigación y definiendo la población y muestra seleccionada para participar en las encuestas del estudio.

Capítulo 4.- Mediante el análisis de los datos recopilados por medio de las encuestas, se llevó a cabo un análisis minucioso de la información obtenida con el propósito de comprender e inferir las circunstancias presentes en la fundación objeto de estudio. Esto se realizó con el objetivo de cumplir con los objetivos establecidos y obtener información adecuada para la formulación de las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales.

El Cantón Salitre, situado en la provincia del Guayas, es reconocido como la capital montubia de Ecuador. Destacado por su alta productividad agrícola, especialmente en la producción de arroz, se localiza en la costa ecuatoriana sobre la fértil llanura de la cuenca del Guayas. Sus límites incluyen al norte la provincia de Los Ríos y el cantón Palestina, al sur Samborondón, al este la provincia de Los Ríos, y al oeste los cantones de Palestina, Santa Lucía y Daule. Enclavado en la región arrocera más productiva del litoral, presenta un clima tropical mega térmico con estaciones seca y lluviosa. La temporada de lluvias de diciembre a abril, convierte al cantón en un extenso humedal, vital para las actividades agrarias según el Plan de Ordenamiento Territorial del Cantón Salitre 2011. (Jungnikel & Cantos, 2019)

De acuerdo con Jiménez, Bravo, & Toledo (2020) en su estudio denominado “Conflicto trabajo- familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile”, los autores determinaron que existe una asociación general negativa entre la familia y la satisfacción laboral, lo que significa que a medida que disminuye el conflicto trabajo-familia, aumenta el nivel de satisfacción laboral experimentado por el individuo, y viceversa. Además, los resultados obtenidos revelaron que esta relación es estadísticamente significativa.

Estas conclusiones son consistentes con la literatura revisada, que sostiene que existe una relación de doble vía entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral. Se ha demostrado que los trabajadores que perciben que las organizaciones a las que pertenecen son capaces de satisfacer sus demandas tanto familiares como laborales experimentan niveles más altos de satisfacción laboral y evalúan su trabajo de manera más positiva.

A esto se le suma el análisis de Otavalo & Maldonado (2022) denominado “Estudio del impacto del teletrabajo en la vida familiar. Caso aplicado en la ciudad de Cuenca-Ecuador” se pudo establecer que los empleados, debido a su fuerte compromiso con el trabajo, se ven obligados a posponer actividades familiares para

cumplir con tareas laborales fuera de su horario regular, lo que crea un conflicto entre su vida profesional y familiar. Esta postergación de actividades se basa en la creencia de que trabajar arduamente es necesario para mantener sus empleos, llevándolos a esforzarse más allá de las expectativas laborales establecidas, incluso sin recibir una compensación adicional.

Ante esto, tal contexto resulta aplicable para el presente análisis enfocado en el sector bananero. Para ello, se considera el estudio de Aviles Romero (2019) titulado “Principales problemas de la calidad de vida en el trabajo del personal de las fincas bananeras de El Oro” el cual indicó que, en la industria bananera, uno de los problemas principales es la baja eficiencia en términos de calidad de vida en el trabajo. Esto se debe a la falta de conciencia tanto por parte de los empleadores como de los empleados, quienes experimentan explotación en cuanto a sus derechos laborales, como trabajar en exceso más allá de las 8 horas establecidas por la ley ecuatoriana, y recibir salarios bajos a cambio de sus labores. Existe una problemática generalizada en este sentido.

La industria bananera es un sector económico de gran importancia en muchos países, especialmente en aquellos ubicados en regiones tropicales y subtropicales. La producción y exportación de bananas se ha convertido en una fuente clave de ingresos para estas naciones, generando empleo para miles de personas. Las preocupaciones sobre la calidad de vida familiar de los trabajadores de las plantaciones bananeras surgen debido a problemas como viviendas precarias, salarios bajos, jornadas laborales extensas, acceso limitado a servicios básicos, desplazamientos y migración, y condiciones laborales no conformes. Estos problemas pueden ser resultado de desafíos sistémicos en la industria, como la falta de regulación efectiva y prácticas laborales que priorizan la eficiencia económica sobre el bienestar humano. (Aviles, 2019)

En muchos casos, los trabajadores de las bananeras son empleados temporales o jornaleros, lo que puede tener un impacto significativo en su calidad de vida. Estas personas a menudo enfrentan una serie de desafíos socioeconómicos, como bajos salarios, falta de seguridad laboral y falta de acceso a servicios básicos como atención médica y educación.

En Ecuador, el sector bananero es uno de los pilares de la economía, siendo uno de los principales productores y exportadores de bananas a nivel mundial. Según datos históricos, el país ha tenido una importante presencia en el mercado internacional de bananas durante décadas. En cuanto al número de trabajadores bananeros, se desconoce de una cifra actualizada; no obstante, se estima que el sector emplea a una gran cantidad de personas (Aviles, 2019). Las plantaciones bananeras requieren una mano de obra considerable para llevar a cabo diversas tareas, como el cultivo, la recolección, el empaque y el transporte de las bananas.

En las bananeras, se pueden encontrar diferentes tipos de trabajos, que van desde labores agrícolas hasta tareas administrativas y de gestión. Los trabajadores agrícolas pueden estar involucrados en actividades como la preparación del terreno, la siembra, el riego, la aplicación de fertilizantes y pesticidas, y la cosecha de las bananas. Además, existen empleados encargados de la logística, el empaque, el transporte y la comercialización de los productos.

Las actividades realizadas en las bananeras, especialmente aquellas relacionadas con el manejo de plaguicidas y la exposición a condiciones laborales difíciles, pueden afectar la calidad de vida familiar de los trabajadores. La exposición prolongada a productos químicos y la falta de equipo de protección adecuado pueden representar riesgos para la salud y el bienestar tanto de los trabajadores como de sus familias. Además, las largas jornadas laborales y la falta de tiempo libre pueden dificultar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Siendo así, las largas jornadas laborales limitan el tiempo que los trabajadores pueden pasar con sus familias. El tiempo dedicado al trabajo se extiende más allá de las horas normales de trabajo, lo que significa que los trabajadores tienen menos tiempo disponible para interactuar y participar en actividades familiares. Esto puede resultar en una disminución de la comunicación y la conexión emocional entre los miembros de la familia, lo que a su vez puede afectar la cohesión familiar y la satisfacción en las relaciones familiares.

Estos desafíos pueden tener un efecto negativo en la vida familiar de los trabajadores. Las bajas remuneraciones pueden dificultar la satisfacción de las necesidades básicas de sus familias, lo que a su vez puede impactar la salud y el bienestar de los miembros familiares, especialmente de los niños. Además, la falta

de tiempo libre debido a las largas jornadas laborales puede limitar la participación de los trabajadores en la vida familiar y comunitaria.

A su vez, Jiménez, Bravo, & Toledo (2020) sugieren que además, las jornadas laborales prolongadas pueden tener un impacto negativo en la salud física y emocional de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar la dinámica familiar. El estrés crónico y la falta de tiempo para el descanso y la recuperación pueden llevar a problemas de salud, como la fatiga crónica, el insomnio y la disminución de la calidad de vida. Estos problemas de salud pueden afectar la capacidad de los trabajadores para participar activamente en la vida familiar y generar tensiones adicionales en la dinámica familiar.

1.1.2 Antecedentes Investigativos.

Tras llevar a cabo una búsqueda de estudios relacionados con el tema de investigación en cuestión, tanto a nivel nacional como en fuentes académicas latinoamericanas, se procede a presentar el análisis de dichas investigaciones consultadas. Es importante destacar que durante el proceso de búsqueda se pudo observar que los avances académicos en este campo son limitados.

Además, se encontró que existen pocos estudios que se hayan centrado en el ámbito laboral de empresas bananeras, y menor aún, que se hayan enfocado sobre el contexto de vida familiar de sus trabajadores. A continuación, se presentan algunas investigaciones realizadas en diversas disciplinas que se relacionan con el tema y que aportan al presente estudio.

Iniciaremos con el estudio planteado por Aviles Romero (2019) titulado **“Principales problemas de la calidad de vida en el trabajo del personal de las fincas bananeras de El Oro”**. Nos muestra que su propósito fue determinar los principales problemas que afectan a la calidad de vida de las personas que trabajan en las fincas cultivadas con banano en la provincia de El Oro, por ser las organizaciones con mayor índice de trabajadores eventuales a nivel nacional. Dando como resultado que, en el sector bananero del agropecuario, se identifican deficiencias significativas en la calidad de vida laboral debido a la falta de conciencia tanto por parte de los patrones como de los empleados. El exceso de

horas de trabajo más allá de lo estipulado legalmente y los bajos salarios son problemas generalizados en esta industria.

Así mismo, en la investigación elaborada por Polo (2020) la cual esta titulada como **“Determinación social de la salud en el territorio: miradas de los trabajadores bananeros en Tenguel (Ecuador)”** se determina que en el sector bananero se producen problemas de salud de manera directa e indirecta debido al uso de plaguicidas empleados para la producción del banano. Esto fue expuesto en el 2008 ante la Defensoría del Pueblo de Quito, quienes corroboraron que, en bananeras de Los Ríos, Guayas y el Oro se producía una violación a los derechos básicos, a los laborales y al derecho de un ambiente sano. Esta situación prevalece aún en algunas fincas bananeras, en donde la falta capacitación o negligencia producen este tipo de accidentes laborales que atentan contra a salud del trabajador limitando así su calidad de vida.

Por su parte, Vitali (2017) en su estudio titulado **“Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador”** determina que en base a su investigación realizada en la provincia de Los Ríos, se observa una ausencia en normas de contratación, despidos, salarios, actividades laborales y una clara problemática relacionada a la salud, la cual en conjunto con las extensas jornadas laborales producen un constante desgaste que influye netamente en su estabilidad y relación laboral. De hecho, en torno a la salud, se visualiza un incremento de las enfermedades cardiovasculares y psicosomáticas, la fatiga patológica, la depresión y la mortalidad.

Por otro lado Cazorla (2015) en su investigación titulada **“Persistente violación de los derechos humanos en el sector bananero en Ecuador”** nos indica que si bien se realizan inspecciones al área de trabajo, en ocasiones estas suelen estar arregladas de antemano pues, es momento antes de la llegada cuando se les imparte a los trabajadores materiales de protección como guantes, mascarillas, botas, etc, materiales que durante una jornada laboral normal no suelen usar, teniendo en cuenta también que en época de cosecha las fumigaciones aéreas se pueden dar aun con la presencia de los trabajadores en la bananera, siendo posteriormente impactados con el líquido que es esparcido por el aire. Si bien

algunas bananeras realizan esta actividad fuera del horario laboral, algunas otras siguen pasando por alto esta normativa.

Siguiendo con dicha normativa, en la investigación **“Agroindustria y precarización laboral en el sector bananero de Los Ríos, Ecuador”** realizada por Vitali (2016) se indica que el 41% de ellos ha intentado establecer un sindicato en su lugar de trabajo, pero ha enfrentado represalias en forma de despidos. Muchos de ellos han sido incluidos en listas negras, y en ningún caso han recibido apoyo o protección por parte de las autoridades públicas o el sistema judicial. Un 43% de los trabajadores expresan el deseo de formar un sindicato, pero tienen miedo de perder sus empleos si lo intentan. Un 10% afirma que conoce la existencia de un sindicato, pero no satisface sus necesidades laborales. Finalmente, un 6% no está al tanto de la existencia de sindicatos y no muestra interés en ellos.

Lo que nos deja ver que en muchos casos el temor a represalias impide que los trabajadores puedan exigir sus derechos para realizar una actividad laboral en condiciones completamente dignas, en lo cual también influye la falta de presencia de las autoridades.

Una investigación que relaciona tanto la variables de trabajo como familia dentro de la calidad de vida es la realizada por Jiménez & Moyano (2008) la cual se titula **“Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida”**, en ella hace referencia a que dadas las características que ha adoptado el trabajo en el contexto globalizado, se destaca el preocupante récord negativo de Chile en cuanto a un elevado número de horas que los trabajadores pasan en sus empleos, así como las demandas inadecuadas que se les imponen. A esto se suma la creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo roles y responsabilidades altamente exigentes que anteriormente eran exclusivos de los hombres. Estos cambios han aumentado las posibilidades de conflictos entre la vida familiar y laboral. Los investigadores han elaborado tanto modelos causales como no causales que exploran esta interfaz, proporcionando evidencia de que es viable que las organizaciones diseñen estructuras operativas que faciliten o contribuyan a lograr un equilibrio adecuado entre estos dos aspectos, es decir, el trabajo y la familia. Esto, a su vez, puede generar beneficios tanto para la

productividad de la empresa como para el bienestar del trabajador y su familia. (Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008)

El primer estudio que aborda una de las variables a analizar es el propuesto por Cunha (2015) el cual es titulado “**Calidad de vida familiar y atención temprana: Valoraciones y expectativas sobre el rol de la fisioterapia**” y nos indica que uno de los factores que influye en la calidad de vida familiar es la habilidad de las familias para satisfacer sus necesidades esenciales, como vivienda, salud, educación, empleo, tiempo de ocio y recursos económicos para el sustento familiar. Además, se subraya la importancia de la colaboración entre los miembros de la pareja en la distribución de las responsabilidades cotidianas, con el objetivo de evitar que la carga del cuidado informal recaiga de manera desproporcionada en uno de ellos, siendo generalmente la madre, según la literatura y los hallazgos de este estudio. Asimismo, se destaca la relevancia de que las familias se integren de manera satisfactoria en su entorno social, especialmente en lo que respecta a la inclusión del niño en el ámbito escolar, así como disfrutar de actividades como visitar el parque o realizar excursiones, las cuales son altamente apreciadas por las familias. Todo lo mencionado anteriormente se vincula con los determinantes sociales de la salud y son factores interconectados, evidenciando la influencia sistemática de estos elementos. (Cunha, 2015)

En relación a la variable de Calidad de Vida Familiar, las autoras Subiñas et al (2022) en su estudio titulado “**Atención temprana centrada en la familia: confianza, competencia y calidad de vida familiar**” nos menciona que existe una fuerte conexión identificada entre la Calidad de Vida Familiar (CdVF) y la confianza y competencia familiar, evaluadas mediante la herramienta Con-Fam, se confirma la hipótesis de una relación directa entre ambas variables. Esto sugiere que la confianza y competencia de los padres pueden desempeñar el papel de predictores y ser el paso previo hacia la mejora de la Calidad de Vida Familiar como resultado de los servicios de apoyo. Es relevante destacar la notoria relación entre la Confianza de Ayudar a la Familia y la Calidad de Vida Familiar, incluso superando a la confianza en ayudar al menor. En cuanto al papel predictivo y mediador de la confianza y competencia parental en la Calidad de Vida Familiar, se puede concluir que a mayor confianza en la crianza y competencia parental, mayor es la percepción

de Calidad de Vida Familiar. Específicamente, la confianza de los cuidadores principales en ayudar a la familia es lo que predice la confianza y competencia que los padres tienen al ayudar al menor en las rutinas diarias, lo que a su vez contribuye a mejorar la percepción general de la Calidad de Vida Familiar. (Subiñas, García, Gutiérrez, & León, 2022)

Así mismo la autora Delgado (2022) nos menciona en su estudio llamado **“Calidad de Vida Familiar desde la experiencia de madres de adolescentes con discapacidad intelectual”** que la realidad económica que experimentan la mayoría de las familias es una constante que ocasiona tensiones. El empleo a tiempo completo de la mayoría de los padres permite satisfacer las necesidades básicas, al igual que los emprendimientos independientes de algunas madres. A pesar de apreciar la cohesión familiar, la confianza y el respaldo mutuo, las madres reconocen que con frecuencia las actividades se ven restringidas debido a limitaciones en los recursos económicos. (Delgado Ciriaco, 2022)

A esto se añade la indagación de Torres (2018) denominada **“Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia”**, la cual se orientó a relacionar los factores psicosociales de riesgo que influyen en la doble presencia de los trabajadores del sector floricultor del Cantón Pedro Moncayo, provincia de Pichincha, Ecuador. De este modo, sus hallazgos evidenciaron que Las mujeres, debido a su papel principal en el cuidado de menores y personas dependientes, suelen tener empleo a tiempo parcial y cargar con la responsabilidad de conciliar trabajo y familia. Esto afecta más a las mujeres que a los hombres, ya que desempeñan el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. Estos resultados pueden atribuirse al nivel sociocultural de los países latinoamericanos, donde la mayoría de la población no acepta la corresponsabilidad compartida entre las parejas.

Dicho esto, se evidencia una problemática centrada en la calidad de vida familiar de los trabajadores de bananeras, quienes se enfrentan a jornadas laborales extensas, altos niveles de estrés y otros factores que derivan de su bienestar y el de sus familias. Las horas largas de trabajo limitan el tiempo disponible para la familia, generando conflictos en la conciliación entre el trabajo y la vida personal. El estrés

y la fatiga resultan de estas condiciones laborales también pueden afectar la dinámica familiar, la comunicación y la calidad de las relaciones familiares. Además, se percibe un alejamiento familiar debido a la falta de tiempo y energía para participar en actividades familiares y establecer una conexión emocional sólida.

Debido a aquello, esta indagación busca comprender y abordar la calidad de vida familiar de los trabajadores de bananeras, ya que esto no solo afecta su bienestar individual, sino también el funcionamiento y la cohesión de sus familias. Al analizar los efectos negativos de las largas jornadas laborales y otros factores en la vida familiar, se puede generar conciencia sobre la importancia de promover políticas y prácticas laborales que fomenten un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

1.2 Definición del problema de investigación.

El problema central de identificar los elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón Salitre, se despliega en una trama compleja donde convergen múltiples desafíos y repercusiones. Este grupo de trabajadores enfrenta un entorno laboral caracterizado por largas jornadas sin descansos adecuados, salarios insuficientes respecto al costo de vida y la exposición constante a riesgos laborales derivados del manejo de pesticidas y herramientas cortantes. A su vez, se ven afectados por la carencia de acceso a servicios esenciales como atención médica, educación y viviendas dignas.

Desde la perspectiva de la salud, la extensión de la jornada laboral tiene consecuencias negativas en el bienestar de los trabajadores. Esto se debe no solo al hecho de trabajar durante más horas, sino también al aumento de la exposición a riesgos laborales. La prolongación de la jornada laboral implica, de manera inevitable, un tiempo reducido para el descanso, lo que lleva a una recuperación insuficiente de la energía gastada. (Vitali, 2017)

Además, es importante considerar el elevado gasto calórico en relación con los bajos salarios. Dado que los trabajadores necesitan reponer las calorías gastadas para estar en condiciones de regresar al trabajo, la insuficiencia salarial a menudo no se refleja directamente en problemas de desnutrición, sino que da lugar a fatiga

crónica, así como a otros trastornos fisiológicos, como un aumento en las respuestas al estrés. (Vitali, 2017)

Esta problemática se acentúa debido a la importancia económica de la industria bananera en la región y la considerable cantidad de trabajadores y familias que dependen de ella para su sustento. Las condiciones laborales precarias impactan directamente en la economía de estos trabajadores, limitando sus oportunidades de mejora económica y estabilidad financiera. Además, estas condiciones adversas pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, generando tensiones en las relaciones familiares debido a las largas horas de trabajo y el estrés asociado.

La falta de protección laboral y social adecuada agrava la situación, dejando a estos trabajadores y sus familias en una situación de vulnerabilidad. La ausencia de medidas de seguridad laboral y el acceso limitado a servicios de salud asequibles y de calidad pueden desencadenar accidentes laborales y problemas de salud no atendidos.

Después de una serie de crisis políticas, la Constitución de 2008 generó expectativas en la población. Para los trabajadores, esta Constitución representó avances significativos en derechos laborales, y se esperaba que, junto con la recuperación del rol del Estado como defensor de los derechos fundamentales, condujera a una mejora en la calidad de vida. En este contexto, el Mandato No. 8, emitido por el expresidente Rafael Correa, marcó un punto de inflexión al prohibir la tercerización laboral y cualquier forma de precarización del empleo. Sin embargo, en la práctica, los empleadores han encontrado formas de eludir las leyes, ya sea a través de trucos legales o violando abiertamente las normativas, aprovechando la falta de eficacia en los controles y la demora en los procesos de denuncias laborales. (Macaroff, 2018)

La imperiosa necesidad de abordar en profundidad el estudio de la calidad de vida laboral y familiar en el contexto de la industria bananera del cantón Salitre se hace evidente ante la complejidad de los desafíos que enfrentan los trabajadores y sus familias. La intersección de condiciones laborales adversas, como jornadas extensas, bajos salarios y riesgos inherentes, con la falta de acceso a servicios

esenciales como atención médica y viviendas dignas, resalta la urgencia de una investigación exhaustiva. El impacto directo de estas condiciones en la salud física y mental de los trabajadores, así como en las dinámicas familiares debido al estrés asociado y las largas horas de trabajo, subraya la necesidad de comprender la conexión intrínseca entre la calidad de vida laboral y familiar. La vulnerabilidad resultante de la falta de protección laboral y social, junto con las lagunas en la implementación de leyes existentes, acentúa la importancia de un análisis integral que revele no solo las áreas críticas que requieren mejoras, sino también propuestas de soluciones específicas.

La investigación detallada de estos aspectos contribuirá no solo a una comprensión más completa de la realidad de los trabajadores en la industria bananera, sino también a la identificación de intervenciones concretas que puedan promover un cambio significativo en la calidad de vida laboral y familiar, asegurando, al mismo tiempo, el respeto de sus derechos fundamentales.

1.3 Preguntas de investigación.

1.3.1 Pregunta general.

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la calidad de vida familiar de los trabajadores del sector bananero de Salitre?

1.3.2 Preguntas específicas.

- ¿Cuál es la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector bananero, en Salitre?
- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida familiar que experimentan los trabajadores del presente estudio?
- ¿Cuál es la relación existente entre la calidad de vida laboral y la calidad de vida familiar de los trabajadores?

1.4 Objetivos de investigación.

1.4.1 Objetivo general.

Analizar la relación entre calidad de vida laboral y calidad de vida familiar de los trabajadores del sector bananero de Salitre, a fin de comprender cómo el entorno laboral impacta directamente en la vida de los empleados y sus familias

1.4.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector bananero, en Salitre.
- Determinar la calidad de vida de familiar de los trabajadores del estudio.
Identificar los elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores.

1.5 Justificación

El cumplimiento de los derechos laborales es un tema del cual se habla cada vez más, están dirigidos a proteger y garantizar las condiciones justas y seguras de trabajo para los empleados, teniendo en cuenta que al día de hoy aún existen lugares donde dichos derechos pueden llegar a ser vulnerados, siendo uno de estos campos laborales el sector bananero quien a lo largo de los años ha sido referente de distintos tipos de vulneraciones laborales.

El ODS de esta investigación está establecido como objetivo 3: Salud y bienestar, mientras que el dominio será el 4: Dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democracia.

Dicho dominio nos permitirá entender cómo factores socio-políticos, jurídicos y democráticos influyen en estas condiciones, facilitando una comprensión más completa y contextualizada que puede guiar recomendaciones y propuestas para mejorar la calidad de vida de estos trabajadores y sus familias.

Así mismo, la línea de investigación serán los Derechos humanos y problemáticas sociales enfocados hacia los trabajadores del sector bananero.

La investigación parte del interés en identificar los elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero y surge a raíz de una profunda preocupación por la justicia social y los derechos humanos. Esto

se debe a que, a medida que se observan las distintas realidades socioeconómicas a las que se enfrenta el mundo actualmente, se desarrolla una alta preocupación, particularmente hacia el bienestar de las personas que laboran en industrias agrícolas, como lo son, en este caso, los trabajadores de las bananeras.

Se ha podido observar las difíciles condiciones de vida y trabajo que enfrentan no solo los trabajadores, sino que también su familia. Por lo cual es importante que podamos comprender dichas problemáticas para poder abogar por mejoras en su calidad de vida laboral, acceso a servicios básicos y oportunidades de desarrollo. Así como también se busca generar conciencia sobre esta problemática y fomentar así un dialogo informado con la finalidad de impulsar políticas más equitativas y promover una mayor responsabilidad de parte de las empresas.

Académicamente este tema investigativo mantiene una relevancia social clara, pues la industria bananera tiene una gran importancia en muchas regiones del mundo. Esta industria emplea a numerosos trabajadores y familias, por lo que comprender sus condiciones de vida tanto laborales como familiares, significa también comprender la realidad de una parte relevante de la población, así mismo, este análisis nos ayudara a enfocar el tema hacia los derechos laborales y sociales, condiciones de trabajo, y varios aspectos más que son sumamente relevantes para identificar posibles vulneraciones de derechos laborales con la finalidad de ayudar a promover medidas para su protección y bienestar.

Desde la mirada del trabajo social, este tema se fundamenta en la necesidad de promover el bienestar y la calidad de vida de las familias que laboran dentro de bananeras, así como la importancia de abordar las desigualdades y vulnerabilidades que puedan existir en su entorno tanto laboral como social.

Centrándonos así en indagar que los trabajadores cuenten con el acceso a condiciones adecuadas de vivienda, salud, educación, alimentación, y otros servicios básicos necesarios para su desarrollo integral. Además de velar porque sus condiciones de trabajo sean seguras, que cuenten con salarios dignos, y su jornada de trabajo sea adecuada, según lo que disponga la ley de trabajo actual, tratando así de disminuir las condiciones de trabajo precarias que se suelen dar en el sector bananero.

Este tema contribuye a la sociedad en el sentido de generar un impacto positivo que cree un ambiente productivo, motivación y satisfacción laboral lo que hará que se produzca una mayor eficiencia en su trabajo, además, ayudara a que, al promover los derechos laborales y sociales justos, la sociedad que se ve beneficiada, pueda acceder con mayor facilidad a los servicios médicos como atención médica y educación y garantizar una mejor calidad de vida.

CAPÍTULO II

Referente teórico-conceptual

En este capítulo, se examinan las bases teóricas que sustentan la investigación actual en lo que respecta a la calidad de vida familiar de los empleados del sector bananero.

2.1. Referente Teórico.

2.1.1. Teoría Ecológica

La Teoría de los ecológica, desarrollada en 1987 por el autor Bronfenbrenner, examina las interacciones internas con los entornos y define que estas ocurren en un contexto al que se refiere como el ambiente ecológico, al que “concibe como un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente”. (Bronfenbrenner, 1987, pág. 23)

Esta teoría se compone de cuatro niveles interdependientes que requieren una comunicación entre ellos, y estos niveles son conocidos como el microsistema, el mesosistema, el exosistema y el macrosistema.

El microsistema representa el nivel más cercano y directo en el que un individuo se desarrolla, generalmente asociado a la familia, en él se establecen las relaciones interpersonales más directas y las influencias inmediatas sobre el individuo. Por ejemplo, la dinámica familiar, la relación con maestros y compañeros de clase, así como las interacciones con amigos y vecinos, son todos elementos clave del microsistema. Estas experiencias directas dentro del microsistema tienen un impacto significativo en el desarrollo y el bienestar de una persona, y juegan un papel crucial en la formación de su identidad y habilidades sociales. (Frías, López, & Díaz, 2003)

El mesosistema abarca las interacciones entre dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente, básicamente se refiere a las conexiones y vínculos entre los diferentes contextos del microsistema. Por ejemplo, las relaciones entre la familia y la escuela, la familia y la comunidad, o la escuela y los amigos forman parte del mesosistema. Estas interconexiones pueden tener un

impacto significativo en el desarrollo de una persona, ya que las experiencias y expectativas en un contexto pueden influir en otro. Al comprender las conexiones dentro del mesosistema, se obtiene una visión más completa de cómo los diversos entornos se entrelazan y afectan la vida de una persona. (Frías, López, & Díaz, 2003)

El exosistema engloba contextos más amplios que no involucran a la persona como un participante activo, es decir, incluye entornos en los que la persona no está directamente presente, pero que tienen impacto en sus experiencias y en los entornos de su microsistema. Ejemplos de componentes del exosistema podrían ser la influencia del lugar de trabajo de los padres en la familia, las políticas gubernamentales que afectan a las escuelas o las condiciones económicas de la sociedad. Este nivel destaca la importancia de reconocer cómo factores externos, que no están directamente bajo el control de la persona, pueden influir en su desarrollo y en sus entornos más cercanos. (Frías, López, & Díaz, 2003)

Finalmente, el macrosistema está conformado por la cultura y subcultura en la que el individuo y todos los miembros de su sociedad se desenvuelven. Este nivel influye indirectamente en los niveles más bajos de la teoría, impactando en cómo se estructuran las instituciones y sistemas en el microsistema, mesosistema y exosistema. Factores como la cultura, las normas éticas, las políticas gubernamentales y las condiciones económicas forman parte del macrosistema. La comprensión del desarrollo humano implica considerar cómo estos factores macrosociales afectan los entornos más cercanos de una persona y, en última instancia, su desarrollo a lo largo del tiempo. (Frías, López, & Díaz, 2003)

La Teoría Ecológica de Bronfenbrenner destaca la importancia de comprender cómo estos sistemas interactúan y cómo influyen en el desarrollo de un individuo. Esta teoría ha sido ampliamente aplicada en campos como la psicología del desarrollo, la educación y la terapia familiar para comprender cómo los entornos y las relaciones afectan el crecimiento y el bienestar de las personas.

Esta teoría se ha convertido en un marco integral para el trabajo social en el contexto de las familias debido a que ayuda a los trabajadores sociales a comprender la complejidad de las dinámicas familiares y las influencias ambientales, lo que a su

vez contribuye a desarrollar intervenciones más efectivas y a promover el bienestar familiar.

El Enfoque Ecológico es una teoría que busca explicar el desarrollo humano al considerar que un individuo es el resultado de diversas interacciones entre los miembros que conforman su entorno, los cuales se organizan en sistemas. De esta manera, este enfoque plantea una perspectiva más amplia del ser humano, reconociendo la multiplicidad de factores que influyen en su desarrollo y cómo estas influencias interactúan de manera compleja para comprender su desarrollo. (Tejada, 2005)

La teoría ecológica de Bronfenbrenner puede influir en la calidad de vida familiar de los trabajadores de una bananera al proporcionar un marco para analizar cómo diferentes niveles de su entorno interactúan y afectan su bienestar. Esto implica la identificación de factores de riesgo y protección, la colaboración entre el lugar de trabajo y la comunidad, la defensa de políticas laborales justas y el desarrollo de programas de apoyo familiar. En resumen, esta teoría ayuda a comprender y abordar las condiciones de vida de estas familias desde una perspectiva holística.

Así mismo, otra característica de la teoría ecológica radica en su concepción del desarrollo humano. La ecología del desarrollo humano se centra en la investigación científica de la adaptación continua entre un individuo en desarrollo y las características cambiantes de su entorno inmediato. Este proceso se ve influenciado por las relaciones que se forman en esos entornos y por los contextos más amplios en los que están inmersos esos entornos. (Bronfenbrenner, 1987, pág. 40)

Cuando se analizan las interacciones entre los niveles individual, colectivo y social en los ecosistemas desde una perspectiva ecológica parcial, se considera una variedad de procesos que abarcan campos como la psicología, sociología, física, química y biología, entre otros. Estos procesos se explican o se integran utilizando sistemas lineales y conceptos de la física tradicional. Esto permite establecer interconexiones necesarias entre los distintos elementos y usos dentro del ecosistema, con el fin de asegurar su sostenibilidad y un funcionamiento integrado a lo largo del tiempo. (Saegert & Winkel, 1990)

2.2. Referente Conceptual.

2.2.1. Calidad de vida

La calidad de vida, en términos generales, se refiere a la percepción general de bienestar, satisfacción y felicidad que experimenta un individuo. Este concepto abarca diversos aspectos de la vida, como la salud física y mental, las relaciones sociales, el entorno ambiental, el nivel de ingresos y la realización personal. Es multidimensional y subjetivo, ya que la calidad de vida puede variar según las preferencias y valores individuales.

La calidad de vida comprende elementos objetivos y subjetivos, siendo estos últimos de gran importancia, ya que es el propio individuo quien percibe la calidad de vida que está experimentando. (Pérez & Juanas, 2013)

Así pues, la noción de calidad de vida es un concepto que varía según las culturas, las épocas y los grupos sociales, careciendo de una definición única. Diversos autores emplean conceptos generales para describir las situaciones que enfrentan los individuos y las condiciones de su entorno. (Ardilla, 2003)

En este contexto, el presente estudio ha adoptado la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 1994, que se refiere a la percepción que cada individuo tiene acerca de su propia vida, considerando las condiciones en las que se desarrolla, el contexto en el que vive, así como las metas, culturas y valores que ha adquirido a lo largo de su crecimiento. Esta definición abarca todas las dimensiones y esferas de la vida humana, siendo compleja al incluir aspectos como la salud, la autonomía, lo personal, las redes de apoyo disponibles, los servicios a los que tiene acceso y otras necesidades que puede o no satisfacer. (Botero & Pico, 2007)

Según la perspectiva de Galvan (2023) sobre la calidad de vida basada en la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entiende como la percepción subjetiva que cada individuo tiene acerca de su propia existencia, considerando la época, la región y la cultura en la que está inmerso. Implica la

posición que ocupa dentro de su entorno y la relación que mantiene con las normas, expectativas y objetivos de los demás.

La calidad de vida en términos de bienestar social y comunitario se centra en el entorno social, abarcando aspectos como las relaciones personales positivas, amistades, familia y comunidad. En cuanto al bienestar físico, se refiere al cuidado y fortalecimiento del cuerpo, asegurando la satisfacción de necesidades básicas diarias, incluyendo la salud y la seguridad física. Por último, en relación con el bienestar mental, se considera la manera en que se percibe el entorno, abordando sentimientos que surgen en este proceso, como la autoestima, la inteligencia emocional y la espiritualidad o religión. (Barmaimon, 2017)

De acuerdo con la perspectiva de Schalock & Verdugo (2007), la "Calidad de vida" se ve afectada por factores personales y ambientales que abarcan elementos tanto objetivos como subjetivos. Estos factores poseen propiedades éticas que son universales, así como propiedades éticas que están vinculadas a la cultura. El estado deseado de bienestar personal se caracteriza por su naturaleza multidimensional.

Schalock y Verdugo desarrollaron un modelo de calidad de vida que se basa en la idea de que esta no es simplemente la ausencia de problemas o carencias, sino que es un concepto más amplio y complejo que abarca diversas dimensiones. Este enfoque reconoce la importancia de considerar tanto aspectos objetivos como subjetivos, así como elementos éticos y culturales.

Dichos autores consideran ocho dimensiones de la calidad de vida en este modelo, las cuales son:

Bienestar emocional: Esta dimensión aborda la experiencia subjetiva de las emociones y sentimientos positivos, así como la capacidad de hacer frente a situaciones emocionales y adaptarse a los desafíos de la vida. En otras palabras, se enfoca en el equilibrio emocional, la satisfacción emocional y la capacidad de manejar el estrés y las adversidades. Los autores sostienen que el bienestar emocional no solo se trata de la ausencia de emociones negativas, sino también de la presencia y promoción de emociones positivas, contribuyendo así a una vida emocionalmente rica y satisfactoria para las personas con discapacidad intelectual. (Schalock, Gardner, & Bradley, 2007, pág. 58)

Bienestar material: Dentro del marco de bienestar material, se considera que una buena calidad de vida implica la disponibilidad de recursos económicos adecuados para garantizar un nivel de vida digno. Esto incluye la posibilidad de acceder a empleo, educación y servicios de atención médica, así como la participación en actividades sociales y recreativas. La dimensión de bienestar material reconoce la importancia de superar las barreras económicas para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, permitiéndoles participar activamente en la sociedad y satisfacer sus necesidades materiales básicas. (Schalock, Gardner, & Bradley, 2007, pág. 58)

Relaciones interpersonales: Esta dimensión reconoce que las relaciones interpersonales positivas son fundamentales para el bienestar emocional y social de las personas. Dentro de la dimensión de relaciones interpersonales, se destaca la relevancia de establecer vínculos afectivos y significativos con familiares, amigos, compañeros y miembros de la comunidad. Estas relaciones contribuyen al sentido de pertenencia, apoyo emocional y participación activa en la vida social. (Schalock, Gardner, & Bradley, 2007, pág. 58)

Desarrollo personal: Dentro de la dimensión de desarrollo personal, se reconoce la importancia de fomentar la autonomía y la capacidad de autogestión. Esto implica brindar oportunidades para aprender nuevas habilidades, tomar decisiones propias, establecer metas personales y participar de manera activa en la comunidad. Esta dimensión refleja la idea de que la calidad de vida no solo se trata de satisfacer necesidades básicas, sino también de proporcionar oportunidades y apoyo para el crecimiento personal y la autorrealización. (Schalock, Gardner, & Bradley, 2007, pág. 59)

Bienestar Físico: Esta dimensión refleja la comprensión integral de la calidad de vida, que incluye aspectos físicos, emocionales y sociales. Básicamente esta dimensión reconoce la importancia de la salud física en la calidad de vida global y busca evaluar y mejorar las condiciones que contribuyen al bienestar físico de las personas. Dentro de la dimensión de bienestar físico, se consideran factores como la salud general, el acceso a atención médica, la nutrición, el ejercicio y la seguridad física. Se busca asegurar que las personas tengan acceso a cuidados médicos

adecuados, entornos seguros y condiciones que favorezcan la salud y prevengan enfermedades. (Schalock, Gardner, & Bradley, 2007, pág. 59)

Autodeterminación: La autodeterminación implica tener la libertad y la oportunidad de expresar preferencias, hacer elecciones y participar activamente en la toma de decisiones que afectan diversos aspectos de la vida cotidiana. Dentro de la dimensión de autodeterminación, se considera crucial fomentar la independencia y la participación activa de las personas en la planificación y dirección de su propia existencia. Esto incluye la toma de decisiones sobre la vivienda, el empleo, la educación, las relaciones interpersonales y otros aspectos de la vida diaria. (Schalock, Gardner, & Bradley, 2007, pág. 59)

Inclusión Social: La inclusión social implica no solo la presencia física en la sociedad, sino también la participación en actividades cotidianas, relaciones interpersonales y el acceso a oportunidades educativas, laborales y recreativas de manera plena y equitativa. Dentro de la dimensión de inclusión social, se considera fundamental garantizar que las personas tengan la oportunidad de formar parte de la vida comunitaria, contribuir con sus habilidades y talentos, y desarrollar relaciones significativas con otros miembros de la sociedad. (Schalock, Gardner, & Bradley, 2007, pág. 59)

Derechos: La dimensión de derechos, se refiere a la garantía y respeto de los derechos fundamentales de estas personas como ciudadanos plenos. Esta dimensión reconoce que las personas tienen derechos inalienables que deben ser protegidos y promovidos en todos los aspectos de sus vidas. Dentro de la dimensión de derechos, se destaca la importancia de asegurar el acceso a la justicia, la igualdad de oportunidades, la participación en la toma de decisiones, y la protección frente a la discriminación y el abuso. (Schalock, Gardner, & Bradley, 2007, pág. 59)

En resumen, la calidad de vida, según diversos autores, es un concepto multidimensional y subjetivo que abarca la percepción individual de bienestar. Influenciada por factores culturales y sociales, esta noción se entiende como compleja y variable, sin una definición única. La visión de la OMS destaca la importancia de considerar el contexto, metas personales y valores en la evaluación de la calidad de vida. Galvan (2023) amplía esto al incluir la influencia de la época y la cultura en la percepción subjetiva de la existencia.

El modelo propuesto por Schalock & Verdugo (2007) enfatiza la naturaleza multidimensional de la calidad de vida, abordando aspectos como bienestar emocional, material, relaciones interpersonales, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Este enfoque reconoce la importancia de factores objetivos y subjetivos, así como aspectos éticos y culturales en la evaluación y mejora de la calidad de vida. Básicamente, la calidad de vida se concibe como un concepto integral que promueve el bienestar emocional, material, social y personal, respaldando la autonomía y garantizando derechos fundamentales.

2.2.2. Familia

La familia es un grupo de personas relacionadas por lazos sanguíneos o legales que conviven y comparten responsabilidades y afecto mutuo. Su función es proporcionar apoyo emocional y socialización.

La familia representa un elemento de gran importancia al ser un grupo social innato que influye en las reacciones de sus integrantes a través de influencias tanto internas como externas. La organización y configuración de la familia filtran y modulan las experiencias de sus miembros. (Minuchin, 2004)

Por esta razón, la falta de equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares puede dar lugar a diversos elementos que obstaculicen el progreso y el rendimiento completo de los empleados.

En 2012, UNICEF establece la siguiente definición de familia:

El espacio en que los niños realizan sus primeras experiencias de interacción. La alianza familiar se organiza entre el niño y sus cuidadores primarios. Los cuidadores facilitan y guían el desarrollo del niño, mientras este crece y logra su autonomía. El niño también, en gran medida, modela la acción de los adultos. (UNICEF, 2012, pág. 17).

2.2.3. Tipos de Familia

Quintero (2007), en su libro "Trabajo social y procesos familiares", presenta diversas categorías de familias, entre las cuales se incluyen:

Familia nuclear: Dos generaciones, ya sean padres e hijos biológicos o adoptivos, cohabitando en un mismo hogar, estableciendo lazos estrechos y

afectivos. Asimismo, la familia nuclear puede conformarse exclusivamente por el esposo y la esposa.

Familia extensa o conjunta: Formada por individuos de distintas generaciones unidos por lazos de parentesco, esta categoría familiar también recibe el nombre de trigeneracional, ya que implica la presencia de al menos tres generaciones conviviendo en el mismo hogar.

Familia ampliada: Esta estructura familiar posibilita la inclusión de individuos no vinculados por lazos de parentesco, como vecinos, colegas, amigos o compañeros.

Familia Simultánea, Antes Denominada Superpuesta o Reconstruida. Aquellas: Se refiere a familias conformadas por personas divorciadas o separadas, las cuales establecen relaciones de pareja o sentimentales con individuos que también han concluido sus vínculos matrimoniales anteriores.

Familias con un Solo Progenitor, Monoparentales o Uniparentales: Compuesto por un único progenitor encargado del cuidado de los hijos, este modelo familiar puede dar lugar a una confusión de roles dentro del ámbito familiar, dado que estos roles no están claramente definidos.

Familias Homosexuales: Se trata de una conexión duradera entre personas del mismo género, donde el hijo puede ser biológico de uno de los miembros de la pareja o adoptado.

2.2.4. Calidad de vida familiar.

En la estructura social, la familia desempeña un papel crucial como la base esencial para el progreso humano, tanto a nivel personal como colectivo. Este hecho repercute significativamente en la calidad de vida de sus integrantes. La calidad de vida familiar se concibe como un estado completo de bienestar, siendo un concepto que se define de manera colectiva y subjetiva por los miembros de la familia. En este contexto, se abordan las necesidades tanto individuales como compartidas que emergen en el seno familiar. (Bello et al., 2017)

Por su parte, según Sarto (2000) la familia representa un entorno primordial de socialización, siendo el primer ambiente natural donde los individuos que la integran experimentan su evolución y desarrollo en aspectos emocionales, físicos,

intelectuales y sociales. Es crucial que la familia proporcione oportunidades adecuadas para el desarrollo de habilidades y competencias personales y sociales, facilitando así que sus miembros crezcan con confianza y autonomía. De esta manera, estarán capacitados para interactuar y desempeñarse de manera satisfactoria en el ámbito social.

Podríamos decir entonces que la Calidad de Vida Familiar (CVF) se refiere al tiempo y las actividades que los miembros de la familia consideran importantes realizar juntos para satisfacer sus necesidades. Se destaca que la CVF es un proceso dinámico que se adapta al desarrollo de la vida de cada individuo, centrándose en el progreso familiar, así como en los intereses y necesidades tanto individuales como colectivas. Por lo tanto, la CVF se conceptualiza como un término subjetivo y colectivo, definido por cada familia en función de sus propias necesidades. (Verdugo, Rodríguez, & Sainz, 2012)

La Calidad de Vida Familiar está directamente vinculada a la Calidad de Vida Individual, ya que se ve afectada por factores tanto personales como socioculturales. Para lograr una comprensión más precisa y mejorar la apreciación de la CVF, se identifican tres elementos fundamentales en su construcción: los dominios, que explican las áreas centrales de la CVF; los subdominios, que son las categorías temáticas presentes en cada dominio; y, por último, los indicadores, entendidos como los enunciados que operacionalizan los subdominios. (Córdoba et al, 2008)

A continuación, en la siguiente tabla, se presentan los 10 dominios propuestos por Poston, Turnbull, Mannan, & Marquis, (2003):

Tabla 1

Dominios de la Calidad de Vida

Dominios/Subdominios	Indicadores
----------------------	-------------

Apoyo (A)

- Rol de apoyo
- Actividades de apoyo
- Facilitadores de apoyo
- Los miembros de la familia apoyan cuándo y dónde quieren.
- Los miembros de la familia abogan por mejorar los servicios y los resultados para ellos mismos y / o para otros miembros de la familia.
- Los miembros de la familia cuentan con el apoyo de otros.

Bienestar emocional (B)

- Identidad
- Respeto
- Reducción de estrés
- Decisiones
- Los miembros de la familia se sienten orgullosos de sus propios logros y de los demás.
- Los miembros de la familia son tratados con respeto por personas externas a la familia.
- Los miembros de la familia pueden tomarse un tiempo para sí mismos.
- Los miembros de la familia tienen la oportunidad de tomar decisiones.

Salud (C)

- Salud física
 - Salud mental
 - Cuidado de la salud
 - Los miembros de la familia tienen la mejor salud física posible.
 - Los miembros de la familia tienen la mejor salud mental posible.
 - Los miembros de la familia pueden recibir atención médica de forma regular.
-

Ambiente físico (D)

- Ambiente en el hogar
- Ambiente escolar
- Ambiente de trabajo
- Entorno de vecindario y comunidad
- La casa de mi familia tiene suficiente espacio.
- Mis hijos están seguros en la escuela.
- Los miembros de la familia están seguros en el trabajo.
- Mi familia vive en una comunidad que tiene servicios para satisfacer las necesidades de mi familia.

Productividad (E)

- Educación
- Trabajo
- Tiempo libre
- Desarrollo personal
- Mi hijo con una discapacidad está recibiendo una educación adecuada (diagnóstico, programa de educación individualizado, inclusión, apoyo conductual).
- Los miembros de la familia equilibran el trabajo y la vida familiar.
- Los miembros de la familia pueden participar en los pasatiempos que disfrutan.
- Los miembros de la familia se apoyan mutuamente en su crecimiento y desarrollo.

Bienestar Social (F)

- Aceptación social
 - Relaciones sociales
 - Apoyo social
 - Los miembros de la familia son aceptados por las personas que conocen.
 - Los miembros de la familia tienen amigos.
 - Los miembros de la familia reciben ayuda práctica de personas externas a la familia.
-

Vida diaria familiar (G)

- Cuidado familiar
- Actividades diarias
- Búsqueda de ayuda
- Mi familia cuida a los miembros de la familia.
- Los miembros de mi familia hacen las tareas del hogar (limpiar, cocinar, trabajar en el jardín).
- Mi familia busca la ayuda de otros (buscar, preguntar, supervisar).

Interacción familiar (H)

- Entorno de interacción positivo
- Comunicación
- Apoyándose unos a otros
- Flexibilidad
- Los miembros de mi familia se sienten amados y aceptados entre sí.
- Los miembros de mi familia hablan abiertamente entre ellos.
- Los miembros de mi familia se ayudan entre sí.
- Mi familia puede hacer planes de imprevisto sin una planificación complicada.

Bienestar financiero (I)

- Pagar por necesidades básicas
 - Pagar por la atención médica
 - Pagar por otras necesidades
 - Fuentes de ingresos
 - Seguridad financiera
 - Mi familia puede pagar las necesidades básicas (vivienda, comida, ropa).
 - Mi familia puede pagar la atención médica.
 - Mi familia puede pagar el cuidado de los niños.
 - Mi familia tiene salario y beneficios del empleo.
 - Mi familia está económicamente segura.
-

Rol parental (J)

- Proporcionar orientación a los padres
- Disciplina
- Escolaridad
- Mi familia ayuda a los niños a aprender el bien del mal.
- Mi familia establece límites y reglas para los niños.
- Mi familia ayuda a los niños con el trabajo escolar.

Elaborado por: Poston, Turnbull, Mannan, & Marquis, (2003)

Evaluar la calidad de vida es crucial para comprender y mejorar el bienestar a nivel individual y colectivo. Este proceso proporciona una medición integral que abarca aspectos económicos, sociales, emocionales y de salud. La evaluación de la calidad de vida es esencial para la toma de decisiones a nivel personal y comunitario, así como para el diseño de políticas públicas y estrategias de desarrollo sostenible. Permite identificar áreas de mejora, medir impactos de cambios en el entorno y promover un enfoque holístico del bienestar. En última instancia, contribuye a la creación de un entorno propicio para una vida plena y satisfactoria.

2.2.5. Trabajo

El trabajo es una actividad que las personas realizan para producir bienes o servicios a cambio de un pago. Puede ser remunerado o no, es esencial para la vida de las personas y puede variar en naturaleza y lugar.

El trabajo es una actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva. No se reduce, las acciones instintivas resultantes de las funciones biológicas direccionadas a la supervivencia, sino que “(...) se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral” (Blanch Ribas, 2003, págs. 34-35)

Así mismo, podría decirse que el contacto inicial con el trabajo está matizado, en primer lugar por la necesidad de recursos, bien sea en un sentido de supervivencia o como una contribución a la familia; en segundo lugar se le asocia

con un camino a la independencia, siendo relevante su valor económico, además de enlazarlo con un sentido de responsabilidad, asumido como una forma de crecimiento y por último una tendencia predominante en los jóvenes con formación superior es la del trabajo como un complemento de la formación. (Jesús & Ordaz, 2006)

El trabajo está regido por las leyes laborales, los derechos laborales son aquellos aspectos que son significativos para los individuos en su vida laboral, ya sea que estén empleados o desempleados. En este contexto, se tiende a ver los derechos como el cumplimiento por parte del empleador de los beneficios, sistemas y normativas establecidos en las leyes laborales. (Jesús & Ordaz, 2006)

2.2.6. Calidad de vida laboral

La calidad de vida es la percepción de bienestar y satisfacción en la vida diaria, influenciada por aspectos como la salud, ingresos, educación, entorno social y equilibrio entre trabajo y vida. Varía de una persona a otra y se relaciona con la capacidad de disfrutar una vida satisfactoria.

La calidad de vida laboral se refiere al nivel de bienestar y satisfacción de un empleado en su trabajo, incluyendo aspectos como seguridad, equilibrio entre vida y trabajo, relaciones laborales y desarrollo personal. Es esencial para el rendimiento y la retención de empleados.

Según Chiang & Krausse (2009) Para que las empresas fomenten un entorno laboral saludable, es esencial que implementen políticas que promuevan el bienestar de su personal. Estas políticas deben incluir beneficios, incentivos, flexibilidad de horarios, equilibrio entre trabajo y vida familiar, seguridad laboral y apoyo a las familias.

En ese contexto, podríamos decir que la implementación de iniciativas destinadas a mejorar el bienestar en el trabajo conlleva numerosos beneficios tanto para la empresa como para los empleados. Estos programas refuerzan la reputación de la empresa, reducen la tasa de ausentismo, disminuyen los costos operativos, aumentan la productividad y la percepción de valor en el mercado, además de cultivar la confianza y la lealtad de los empleados.

Basicamente para que los empleados puedan disfrutar de un entorno laboral positivo, es necesario abordar tanto los factores internos como los externos que influyen en el crecimiento y bienestar integral de los trabajadores en su ámbito laboral. Esto es crucial, ya que tiene un impacto no solo en el funcionamiento de la organización, sino también en el bienestar individual de los empleados. (Peñaherrera & Fernández, 2019)

2.2.7. Dimensiones que componen la calidad de vida laboral.

Las dimensiones de la calidad de vida laboral incluyen aspectos como la seguridad en el trabajo, el equilibrio entre trabajo y vida personal, oportunidades de desarrollo, relaciones laborales, compensación, cultura organizacional, participación, reconocimiento, y seguridad en el empleo. Estos factores influyen en el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral.

Según Granados (2011) La calidad de vida en el trabajo abarca diversas dimensiones y se vincula con todos los aspectos laborales que son importantes para la satisfacción personal, la motivación y el desempeño en el entorno laboral.

Dichas dimensiones tienen que ver con las actividades de trabajo también denominadas condiciones objetivas, las cuales según Granados (2011) son:

Medioambiente físico: Ya sean riesgos de naturaleza física, química, biológica o de otro tipo, las organizaciones deben implementar medidas para proteger la salud y bienestar de sus empleados. Algunos de los efectos principales que se deben prevenir incluyen...

- **Los accidentes laborales.-** La pérdida de una extremidad o la disminución del sentido de la audición o la vista, que son eventos frecuentes, son los que generan a su vez grandes pérdidas tanto a nivel personal como para las organizaciones.
- **Falta de espacio físico o inadecuación.-** es decir deficiente mobiliario, iluminación, etc. (Granados, 2011)

Medioambiente contractual: Se refiere a los acuerdos y términos establecidos en los contratos laborales, incluyendo salario, horarios, duración del

empleo y otros aspectos. Estos términos definen la relación laboral y deben ser justos y satisfactorios para ambas partes.

- **Salario.-** Es una parte fundamental de la remuneración de un trabajador y suele ser uno de los principales incentivos para el empleo.
- **Estabilidad laboral.-** Se refiere a la seguridad laboral y la certeza de que un empleado mantendrá su empleo a largo plazo sin temor a ser despedido. (Granados, 2011)

Medioambiente productivo: Se refiere a los factores que influyen en la productividad y eficiencia laboral, como los métodos de producción, herramientas, organización del trabajo y recursos disponibles.

- **Horarios.-** Cuando los horarios laborales son extremadamente largos o implican turnos rotativos, esto se convierte en un elemento significativo en la vida del trabajador. Esto puede tener un impacto en las relaciones familiares y sociales, dejando poco tiempo para ellas.
- **La sobrecarga laboral.-** Estas situaciones se producen principalmente debido a la carga excesiva de tareas, largas jornadas laborales o la asignación de responsabilidades y trabajos complicados. (Granados, 2011)

Condiciones subjetivas: se refieren a la percepción individual de los trabajadores sobre aspectos como satisfacción, motivación, estrés, relaciones laborales y equilibrio entre trabajo y vida personal.

- **Esfera privada y mundo laboral.-** las demandas laborales a menudo hacen que el trabajador descuide sus relaciones sociales y responsabilidades familiares. (Granados, 2011)

2.3. Referente Normativo.

Para la propuesta, se han mencionado los marcos legales nacionales e internacionales que están relacionados con el ámbito laboral, los trabajadores y las familias.

En la evaluación del marco normativo relacionado con la calidad de vida laboral, encontramos que la regulación es limitada. Desde la constitución de 2008, el trabajo se reconoce como un derecho y se enfatiza la importancia del trabajo digno. A raíz de esta perspectiva, se han introducido y aplicado numerosas regulaciones, tanto a nivel nacional como internacional, con un enfoque en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con el propósito de mejorar el bienestar de las personas y sus condiciones laborales.

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de Ecuador de 2008 representa un hito en la protección de los derechos laborales, lo que beneficia a las familias de los trabajadores. Establece una jornada laboral razonable, protege los derechos sindicales y promueve la igualdad de género en el trabajo. Además, reconoce la seguridad social como un derecho, lo que mejora la calidad de vida de las familias al garantizar acceso a servicios de salud y protección en situaciones diversas.

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

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

En el Art. 66; numeral 15 de la Constitución del Ecuador menciona “el derecho a realizar actividades económicas con principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental”

En relación a la perspectiva integral, el Art. 70 ostenta que, el estado debe garantizar y promover políticas de igualdad entre hombres y mujeres (Constitución del Ecuador, 2008).

En el art 284 literal 6 de la Constitución, data acerca del impulso del empleo y la valoración de todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

El Art. 332, enfocado a la familia del trabajador, data que, el estado debe garantizar los derechos reproductivos de los trabajadores y trabajadoras, en cual no se encuentren en riesgo a este derecho, además de, brindar los servicios y

remuneración sin limitaciones, a el número de hijos o a mujeres en estado de lactancia (Constitución del Ecuador, 2008).

De acuerdo con los Artículos 326, 327, 328 y 369 de la Constitución, el Estado está obligado a promover la creación de empleo digno en el sector privado, abarcando diversas modalidades de producción y empleo. El Estado también fomenta 31 actividades económicas que aseguren empleo, salarios equitativos, ambientes laborales saludables, estabilidad en el empleo, seguridad social y horarios que permitan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, sin tolerar ningún tipo de discriminación.

Estos principios son fundamentales para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igual acceso a oportunidades laborales justas y a condiciones de trabajo que promuevan su bienestar y el de sus familias en la industria bananera.

En el caso del sector bananero se suele usar el Contrato de trabajo agrícola a destajo.

2.3.1. Normativas Internacionales.

Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

La Asamblea de Derechos Humanos de las Naciones Unidas declara un objetivo universal en el que insta a todos los países a sensibilizar a sus ciudadanos e instituciones, para fomentar el respeto a los derechos y libertades, y evitar cualquier complicidad en violaciones de estos derechos en ámbitos como los estándares laborales y el medio ambiente.

Es así que en el art. 22 se nos menciona que, “toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la Seguridad social”, así como, “el derecho al trabajo y protección contra el desempleo, derecho a una remuneración justa y equitativa, garantizando una adecuada calidad de vida al individuo”, expresado en el art. 23 de esta normativa. (Naciones Unidas)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), el concepto de "trabajo decente" refleja las metas que las personas tienen en su vida laboral. Esto incluye la posibilidad de encontrar empleo productivo con un salario justo, trabajar

en un entorno seguro, contar con protección social para sus familias, mejorar sus perspectivas de crecimiento personal y su integración en la sociedad. Además, implica la libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en decisiones que afecten sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para todos, independientemente de su género.

La declaración tripartita sobre empresas multinacionales y política social, aprobada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de noviembre de 1977, es un acuerdo global en el que las empresas multinacionales, los trabajadores y los gobiernos se comprometen. Este acuerdo proporciona orientaciones a las multinacionales en cuestiones relacionadas con empleo, salarios, beneficios sociales, condiciones laborales, salud y seguridad, y relaciones laborales, especificadas en los párrafos del art 41 al 43. (OIT, 2017)

Otra de las regulaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el convenio que se refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares. Este convenio busca proteger los deberes y compromisos familiares, abogando por la necesidad de brindar flexibilidad en el entorno laboral cuando los trabajadores tienen responsabilidades familiares.

2.3.2. Normativas Nacionales.

Ley de Seguridad Social.

La Ley de Seguridad Social en Ecuador, conocida como la Ley Orgánica de Seguridad Social (LOSSI), establece las normativas para el sistema de seguridad social en el país. Su propósito es garantizar la protección y bienestar de los ciudadanos en áreas como salud, jubilación y discapacidad. Esta ley regula diversos aspectos de la seguridad social en Ecuador.

En el Art. 1 Del Régimen General menciona que “todo trabajador en relación de dependencia, consta de un contrato de trabajo, un sueldo y una jornada laboral de acuerdo a lo establecido en su contrato” (Ley de Seguridad Social, 2016)

En el Art.11 hace alusión al afiliado en relación de dependencia, que a más de su sueldo recibirá compensaciones como decimoquinto y décimo sexto sueldo por el incremento del costo de vida. (Ley de Seguridad Social, 2016)

Esto resulta esencial para asegurar que las familias de los trabajadores en las plantaciones bananeras tengan acceso a servicios de salud y protección financiera durante situaciones como el embarazo y la lactancia.

Código de Trabajo

El Código de Trabajo es un conjunto de leyes que establece los derechos y deberes de trabajadores y empleadores en un país. Regula asuntos laborales como contratos, salarios, condiciones de trabajo y seguridad laboral, con el propósito de garantizar condiciones laborales justas. Cada país tiene su propio Código de Trabajo adaptado a sus leyes y necesidades.

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

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

CAPITULO III

Metodología de la investigación.

3.1. Enfoque de la investigación.

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo con el propósito de examinar de manera sistemática la Calidad de Vida Familiar de los Trabajadores del Sector Bananero del Cantón Salitre. Este enfoque cuantitativo proporcionará una base sólida para la recopilación, análisis y presentación de datos numéricos, permitiendo así una evaluación objetiva de las variables clave relacionadas con la calidad de vida en este contexto específico.

En este contexto, el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección y el análisis de datos numéricos con el objetivo de describir fenómenos, probar hipótesis y/o establecer patrones de comportamiento. Se basa en la medición de variables y el uso de estadísticas para interpretar los resultados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 16)

3.2. Tipo y Nivel de investigación

En cuanto al tipo de investigación, este estudio se ubicará en un tipo descriptivo y correlacional. En la fase descriptiva, se buscará proporcionar una imagen detallada y precisa de la calidad de vida familiar en el sector bananero, identificando variables clave y describiendo su distribución. Posteriormente, en la fase correlacional, se explorarán las relaciones estadísticas entre diferentes variables, buscando comprender cómo se relacionan entre sí y si existen patrones significativos.

Hernández Sampieri y sus colaboradores definen la investigación descriptiva como aquella que "proporciona una descripción detallada y precisa de las características de un fenómeno, respondiendo a preguntas sobre el 'qué', 'cómo', 'cuándo' y 'dónde', sin manipular las variables" (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Por su parte la investigación correlacional analiza la relación estadística entre variables sin intervenir en ellas, identificando patrones y tendencias en los datos,

pero sin establecer causalidad directa. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Este es un estudio transversal, el cual, según Hernández Sampieri, es una investigación observacional que recopila datos en un solo momento del tiempo, sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo. En este tipo de estudio, se recopila información de una población o muestra en un punto específico, analizando las relaciones existentes entre las variables en ese momento. Se centra en la prevalencia de la condición o característica estudiada en un momento dado, proporcionando una instantánea de la situación en un momento específico sin evaluar cambios a lo largo del tiempo. Este enfoque es útil para comprender la distribución de variables en una población en un momento particular. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

3.3. Método de investigación

En la presente investigación se optará por la aplicación del método de investigación no experimental. La elección de este método permitirá la recopilación de datos en un solo momento temporal, proporcionando una instantánea comprensiva de la realidad estudiada.

El diseño no experimental implica la observación y descripción de fenómenos sin manipulación de variables, permitiendo una comprensión detallada de las relaciones existentes en contextos naturales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.4. Universo, Muestra y muestreo

3.4.1. Universo

El universo hace referencia a la totalidad de los sujetos potenciales para el estudio, el cual se convierte en una medida fundamental para la investigación. Una vez que se define el universo en el contexto de la investigación, el grupo específico de individuos se denomina población. En otras palabras, la población se convierte en un conjunto específico y delimitado dentro del universo general y posteriormente forma parte de la muestra. (Fox, 1981)

Dentro de esta investigación podemos identificar como universo de estudio a 50 trabajadores de una finca bananera ubicada en el Cantón Salitre. En otras palabras, se procederá a definir la muestra a partir de esta población en el proceso de investigación. Este paso contribuirá a establecer tanto el tamaño adecuado para el estudio como los criterios específicos que se utilizarán para la selección de la muestra. (Buendía E, Hernandez P, & Colás B, 1998)

3.4.2. Muestra y muestreo.

Se decidió llevar a cabo este estudio con una muestra estimada de 50 colaboradores de la finca bananera de Salitre quienes se movilizan entre varios puntos de trabajo, dependiendo las necesidades de la empresa. Dicho estudio utilizará una muestra probabilística en la que "todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados, definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y llevando a cabo una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis". (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Así mismo, haremos uso del muestreo mixto (probabilístico-intencional), el cual implica la selección específica de participantes, casos o elementos basándose en criterios predefinidos por el investigador. A diferencia de métodos más aleatorios, se caracteriza por una elección deliberada y consciente. Este enfoque se utiliza para estudiar fenómenos específicos o casos particulares, aprovechando la experiencia y conocimiento del investigador.

3.5. Formas de recolección de la información

En una investigación, la recolección de información es un paso fundamental para obtener datos relevantes y válidos que ayudarán a responder las preguntas de investigación.

En el presente estudio se empleará una encuesta que sigue un enfoque cuantitativo. El objetivo es identificar los elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero. La finalidad es contribuir a la formulación de políticas públicas destinadas a mejorar las condiciones de esta población específica.

Se aplicó una Encuesta conformada por dos instrumentos validados a nivel internacional: CVT – GOHISALO la cual hace referencia a la calidad de vida en el trabajo y el Cuestionario de Calidad de Familiar de elaborado por Beatriz Carrasco.

El cuestionario fue aplicado en su totalidad de forma manual, acercándome personalmente a cada uno de los encuestados para la realización de la misma, para posteriormente ser ingresadas en la herramienta de Formularios de Google.

También se hizo uso del programa Excel para la lectura e interpretación de los resultados mediante tablas univariadas y bivariadas.

3.6. Formas de análisis de la información

El análisis de la información en una investigación implica examinar y comprender los datos recopilados para extraer conclusiones, patrones y significados.

La evaluación de la información, de acuerdo con la herramienta seleccionada para el estudio, implicará la tabulación de los datos estadísticos obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la bananera. Este proceso implica organizar la información, identificar tendencias y realizar un análisis general.

Para llevar a cabo este análisis, se requiere la conversión de los datos en gráficos e informes estadísticos, por lo que haremos uso de la Prueba de Chi-cuadrado, la cual es una técnica estadística utilizada para evaluar si hay una diferencia significativa entre la distribución observada de un conjunto de datos y la distribución que se esperaría en condiciones teóricas o hipotéticas. (Hernández et al, 2017)

Se aplica comúnmente a variables categóricas y ayuda a los investigadores a determinar si las desviaciones entre los datos observados y esperados son lo suficientemente grandes como para considerarse estadísticamente significativas, lo que podría indicar patrones, asociaciones o discrepancias en los datos.

CAPITULO IV

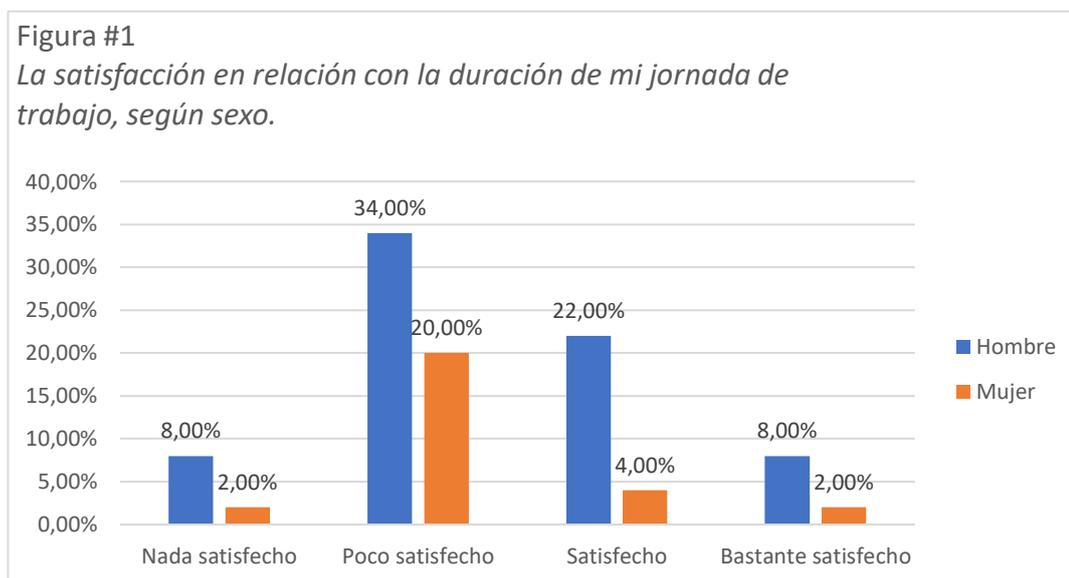
Resultados de la investigación.

Los resultados recopilados se derivaron de las encuestas efectuadas entre los 50 trabajadores/as de la bananera, quienes participaron activamente al abordar los objetivos delineados en el marco de la investigación. Estas respuestas proporcionaron valiosa información que contribuyó significativamente a la consecución de los objetivos planteados, arrojando luz sobre diversos aspectos analizados en el estudio.

Objetivo 1: Caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector bananero, en Salitre.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

La figura Nro.1 nos indica que con un 34% los hombres se muestran poco



satisfechos con la jornada laboral que viven día a día, siguiéndole con un 20% las mujeres.

En base a la investigación propuesta por Vitali (2007) la insatisfacción laboral con la jornada de trabajo en las plantaciones produciría como resultado una escasa productividad en las haciendas, donde la obtención de plusvalía se lleva a cabo mediante la extensión de la jornada laboral más allá del promedio socialmente aceptado. Esta baja productividad podría generar un ambiente de trabajo tenso y poco gratificante para los empleados, ya que la prolongación de las horas laborales

podría traducirse en una mayor carga física y emocional para los trabajadores. (Vitali, 2017)

Pudiendo agregar también que la falta de equidad en la distribución del valor generado durante estas jornadas extendidas también podría contribuir a la insatisfacción, ya que los trabajadores podrían sentir que no se les recompensa adecuadamente por su esfuerzo adicional. Este escenario destaca la importancia de abordar temas como la distribución justa de la carga laboral y la promoción de condiciones de trabajo equitativas para mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados de esta bananera.

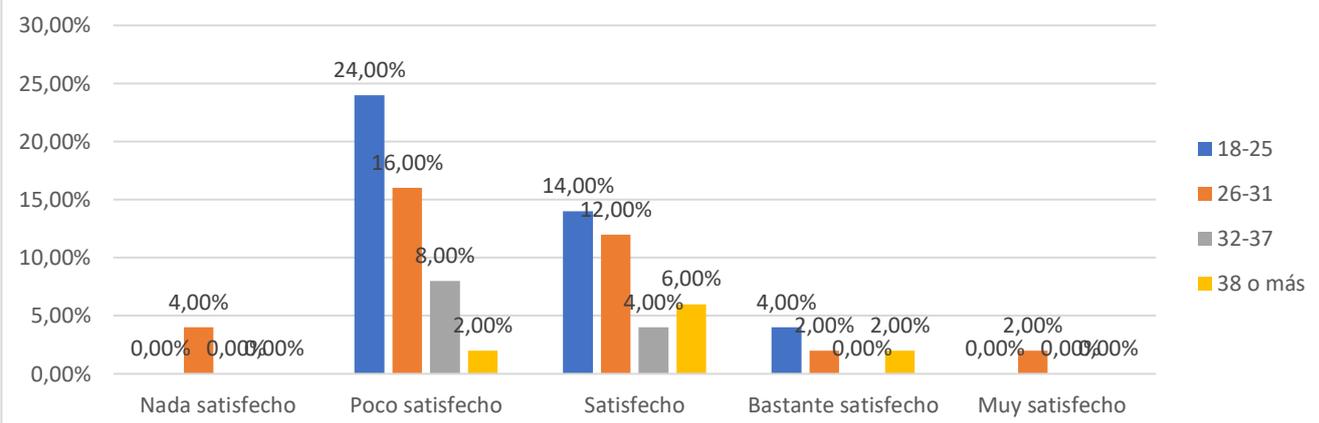
Desde la perspectiva de la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, este entorno laboral tenso y poco gratificante puede considerarse como un microsistema que influye directamente en la experiencia individual de los trabajadores. La prolongación de las horas laborales y la falta de equidad en la distribución del valor generado durante estas jornadas extendidas pueden ser vistos como elementos del microsistema que impactan la satisfacción y el bienestar de los empleados. La teoría sugiere que abordar estos aspectos a nivel microsistémico, como la distribución justa de la carga laboral, podría tener un impacto positivo en la calidad de vida laboral (Bronfenbrenner, 1979).

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Respecto a la satisfacción de los trabajadores con la cantidad de trabajo que realizan en base a su edad, podemos ver que con un 24% son los trabajadores de alrededor de las edades de 18-25 años quienes mayormente se encuentran poco

Figura #2

Mi satisfacción en cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, según mi edad



satisfechos con la cantidad de trabajo que realizan, seguidos por un 16% por aquellos que oscilan entre los 26-31 años, mientras que tan solo un 2% de estos trabajadores alrededor de los 38 años o más se encuentran bastantes satisfechos. La Teoría Ecológica resalta la importancia de considerar el contexto microsistémico de cada grupo de edad y cómo las demandas laborales pueden interactuar con las expectativas generacionales. El entorno laboral se convierte en un microsistema clave que influye en las percepciones y experiencias individuales en el trabajo.

Las quejas sobre la cantidad de trabajo entre los más jóvenes en comparación con las personas mayores pueden atribuirse a diversas razones. Los jóvenes a menudo ingresan al mundo laboral con un deseo de equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la búsqueda de oportunidades para el desarrollo profesional y la flexibilidad. Pueden sentirse abrumados cuando perciben una carga laboral excesiva que afecta su tiempo libre, hobbies o compromisos sociales. Además, los jóvenes pueden estar más propensos a desafiar las expectativas tradicionales de largas jornadas laborales, buscando un enfoque más centrado en resultados y eficiencia. En contraste, las personas mayores podrían haber desarrollado una tolerancia o aceptación de cargas laborales más pesadas a lo largo de su carrera, ya sea por necesidad económica o por una percepción diferente de la prioridad entre trabajo y vida personal.

La discrepancia en las quejas sobre la cantidad de trabajo entre los jóvenes y las personas más adultas también puede estar vinculada a diferencias generacionales en cuanto a la percepción de la calidad de vida. Estas diferencias de enfoque generacional pueden crear tensiones en el lugar de trabajo, ya que las nuevas

generaciones buscan cambiar las normas tradicionales de la jornada laboral en busca de un equilibrio más satisfactorio entre trabajo y vida personal. (Sánchez, 2014)



Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

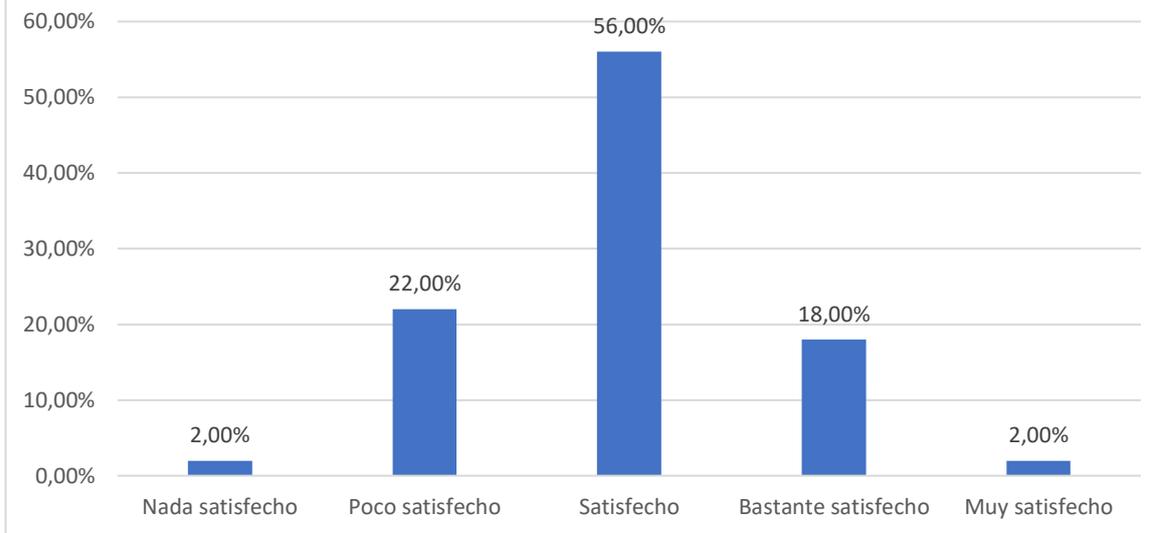
En referencia a la satisfacción con su salario, el 54% de los trabajadores se mostraron poco satisfechos, en contraste con un 36% que se mostraron satisfechos. Sin embargo, podemos observar también que en un 2% de manera igualitaria también dijeron mostrarse nada satisfechos y muy satisfechos respectivamente.

El hecho de que el 54% de los empleados se muestren poco satisfechos con sus salarios indica posiblemente una disparidad entre las expectativas y la realidad económica que enfrentan. Este descontento podría atribuirse a varios factores, como condiciones laborales exigentes, riesgos ambientales y la posibilidad de salarios que no reflejen adecuadamente el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores. Pero así mismo el porcentaje de trabajadores que se sienten satisfechos podría sugerir que hay un segmento de empleados que, a pesar de las posibles dificultades, encuentran su compensación adecuada o que valoran otros aspectos del trabajo, como el sentido de comunidad o las oportunidades de desarrollo.

Una de las problemáticas más significativas en las plantaciones se relaciona con la flexibilidad salarial o sistema de pago a destajo. En este contexto, todos los trabajadores están sujetos a las fluctuaciones en sus ingresos según los niveles de progreso realizados y los requisitos en función de la situación empresarial y del

Figura #4

Grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito



mercado. Además, la flexibilidad salarial aborda el propósito de las empresas de reducir o eliminar componentes del salario indirecto, que comprenden beneficios como vacaciones, contribuciones patronales para la seguridad social y jubilación, entre otros. Este enfoque puede generar preocupaciones entre los trabajadores, ya que la variabilidad en los ingresos y la reducción de beneficios indirectos impactan directamente en la estabilidad financiera y el bienestar general de los empleados, dando lugar a la necesidad de revisar y abordar estas prácticas dentro del ámbito laboral de las plantaciones. (Vitali, 2017)

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Con un 56% podemos observar que los trabajadores se encuentran satisfechos con el sistema de seguridad social al que se encuentran adscritos, mientras que apenas un 2% dijeron estar nada satisfechos.

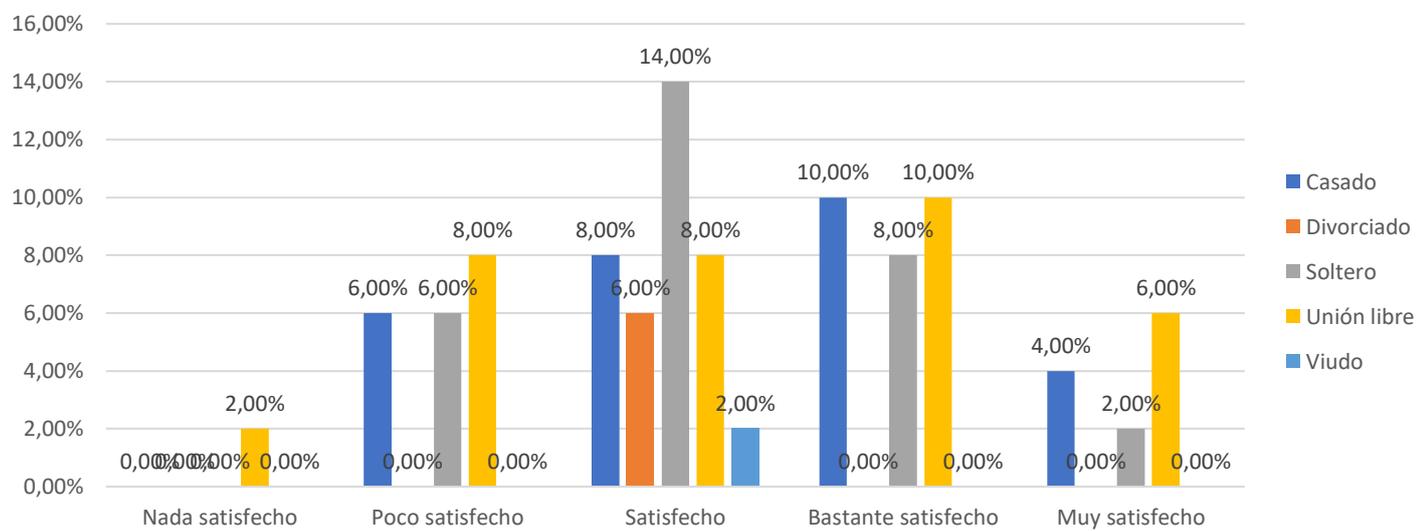
Desde la perspectiva de la Teoría Ecológica, el sistema de seguridad social puede considerarse como un microsistema de apoyo que influye directamente en el bienestar de los empleados. La satisfacción o insatisfacción con este microsistema puede tener impactos significativos en la calidad de vida laboral y familiar, destacando la importancia de fortalecer este aspecto del entorno laboral (Bronfenbrenner, 1979).

Estas estadísticas revelan un aspecto alentador en el ámbito de la seguridad social entre los trabajadores de la finca bananera, ya que un considerable 56% muestra satisfacción con el sistema al que están adscritos. Este nivel de satisfacción podría indicar que la mayoría de los empleados siente que sus necesidades de seguridad y bienestar están siendo atendidas adecuadamente a través del sistema actual.

Sin embargo, es crucial también prestar atención al modesto 2% que expresó sentirse nada satisfecho. Estas voces minoritarias pueden señalar áreas específicas de mejora en el sistema de seguridad social, y es esencial abordar sus preocupaciones para garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a beneficios y protecciones adecuadas. Además, estas estadísticas podrían ser una base valiosa para fomentar una mayor transparencia y diálogo entre los empleados

Figura #6

Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo, según su estado civil



y la administración de la finca, promoviendo así la mejora continua del sistema de seguridad social para el beneficio general de la fuerza laboral.

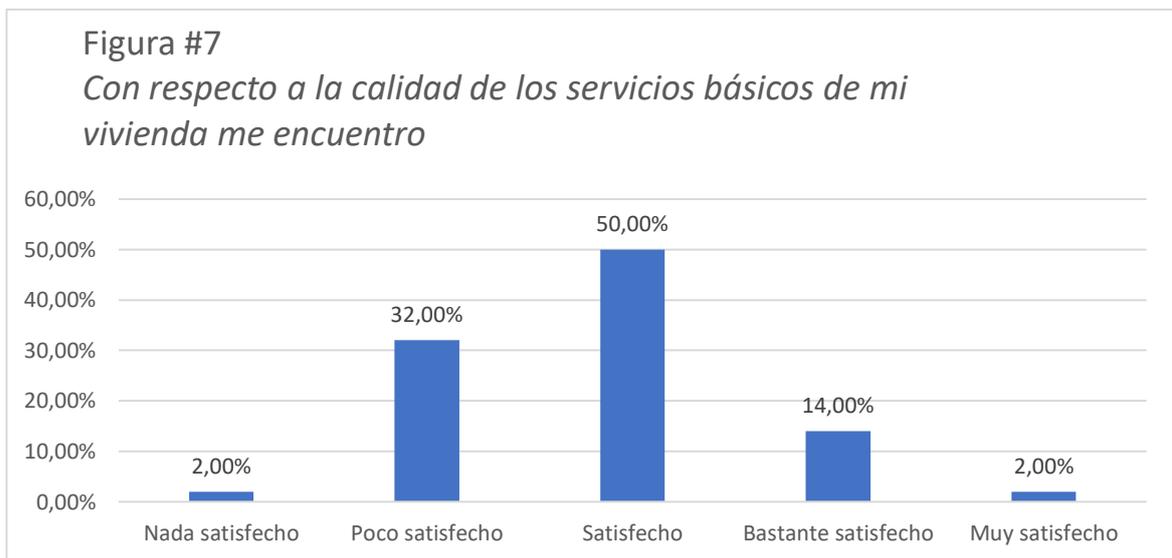
Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Observamos también que con un 14% son los trabajadores solteros quienes se encuentran satisfechos con el trato que tiene con el resto de sus compañeros de

trabajo, seguido de un 10% de trabajadores casados y en unión libre respectivamente que se muestran bastantes satisfechos.

Este hallazgo sugiere que el estado civil puede influir en la percepción del entorno laboral, posiblemente indicando que los trabajadores solteros encuentran un ambiente más positivo y colaborativo en comparación con sus contrapartes casadas o en unión libre.

Resumiendo, podríamos decir que el porcentaje notable de la fuerza laboral encuentra relaciones positivas y constructivas con sus compañeros de trabajo en la



finca bananera.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Por otro lado, con un 50% observamos que los trabajadores se encuentran satisfechos respecto a la calidad de servicios básicos con los que cuenta su vivienda, así como también un 14% dijo estar bastante satisfecho, aunque por otro lado también vemos que un 32% de los trabajadores dicen estar poco satisfechos.

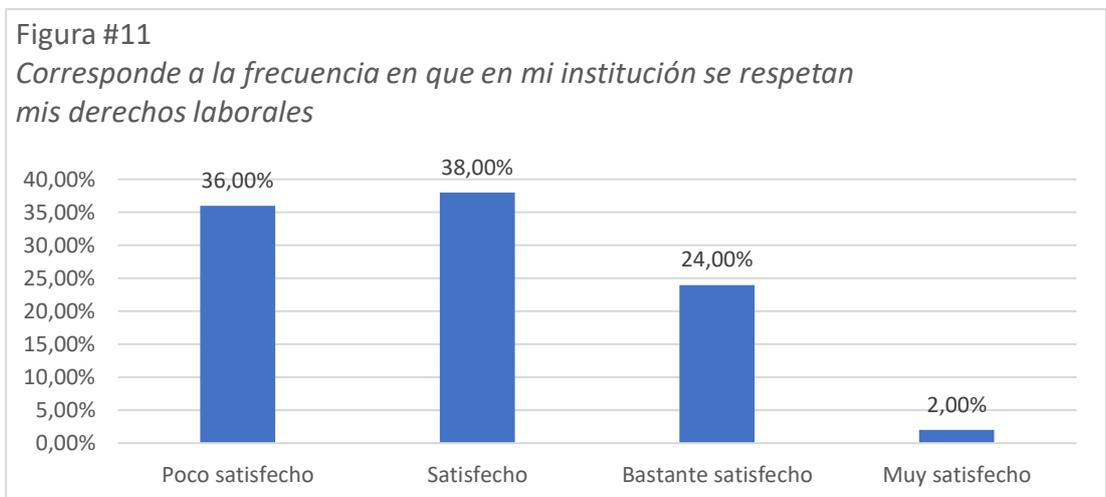
El hecho de que el 50% de los trabajadores se muestre satisfecho con la calidad de los servicios básicos en sus viviendas indica que una proporción considerable cuenta con condiciones habitacionales aceptables. Esto podría incluir acceso adecuado a electricidad, agua potable, saneamiento y otros servicios esenciales. Una vivienda adecuada no solo proporciona comodidad, sino que también contribuye al bienestar general y a la moral de los trabajadores.

Sin embargo, la insatisfacción del 32% podría sugerir desafíos en términos de infraestructura de vivienda o servicios proporcionados. Las preocupaciones pueden abordar aspectos como el mantenimiento, la seguridad, o la accesibilidad a servicios básicos. Es vital abordar estas inquietudes para garantizar condiciones de vida dignas y promover un ambiente laboral saludable.

El acceso de los trabajadores bananeros a servicios básicos en sus hogares es esencial para su calidad de vida y bienestar. Aspectos como electricidad, agua potable, saneamiento, atención médica y educación desempeñan un papel crucial en la salud y seguridad de los trabajadores y sus familias. La provisión adecuada de estos servicios no solo mejora las condiciones de vida, sino que también contribuye al desempeño laboral y al compromiso de los trabajadores con la empresa.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Observamos también con un 38% que los trabajadores consideran estar satisfechos con que la frecuencia en que la institución se respeta sus derechos laborales, mientras que con un porcentaje casi similar de 36% trabajadores dijeron sentirse poco satisfechos con la manera en que la institución respeta sus derechos, de igual manera un 24% de los trabajadores dijeron estar bastantes satisfechos y un



2% de ellos mencionaron también estar muy satisfechos.

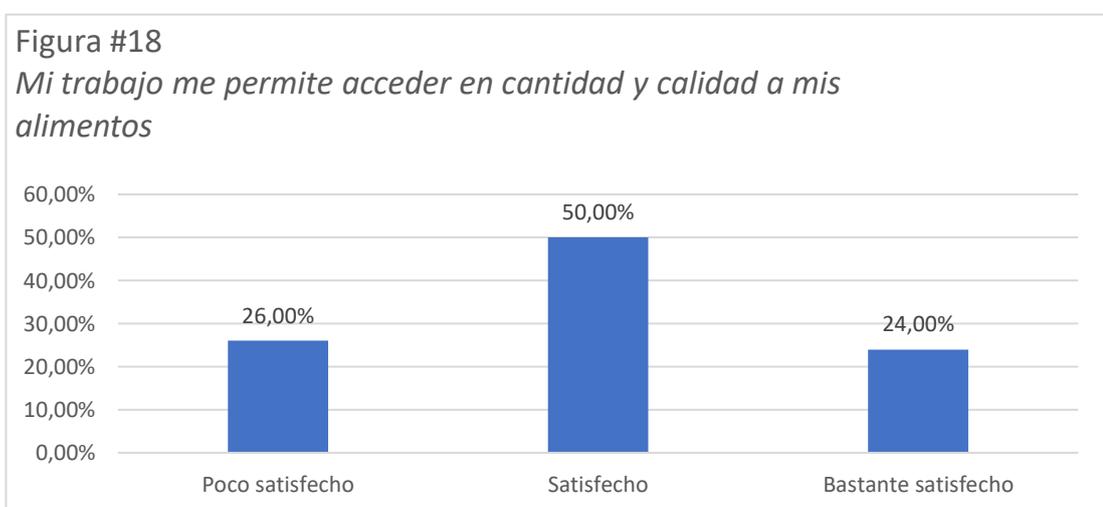
Los derechos laborales de los trabajadores en sus instituciones son fundamentales para asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas. Incluyen el derecho a un trabajo digno, a la no discriminación, a un entorno seguro y saludable,

a una remuneración justa, a una jornada laboral razonable, a la negociación colectiva, a la estabilidad laboral y al desarrollo profesional. El respeto y la promoción de estos derechos son esenciales para construir un entorno laboral equitativo y contribuir al bienestar de los empleados y al desarrollo sostenible en general. Es imperativo que las instituciones adhieran a las leyes laborales y fomenten una cultura organizacional que valore y proteja los derechos fundamentales de los trabajadores. (Polo Almeida, 2020)

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Respecto a la cantidad y calidad de alimentos que se pueden permitir los trabajadores, vemos que un 48,98% de ellos está satisfecho, seguido de un 26,53% quienes mencionaron estar poco satisfechos, finalmente vemos también a un 24,49% bastante satisfechos.

Esta situación resalta la importancia de abordar la relación entre el tamaño de las familias y la capacidad financiera de los trabajadores para garantizar que todos tengan acceso a alimentos adecuados, reconociendo las particularidades de cada situación familiar, especialmente cuando se tiene en cuenta la posibilidad de familias amplias que dependen de un salario limitado.

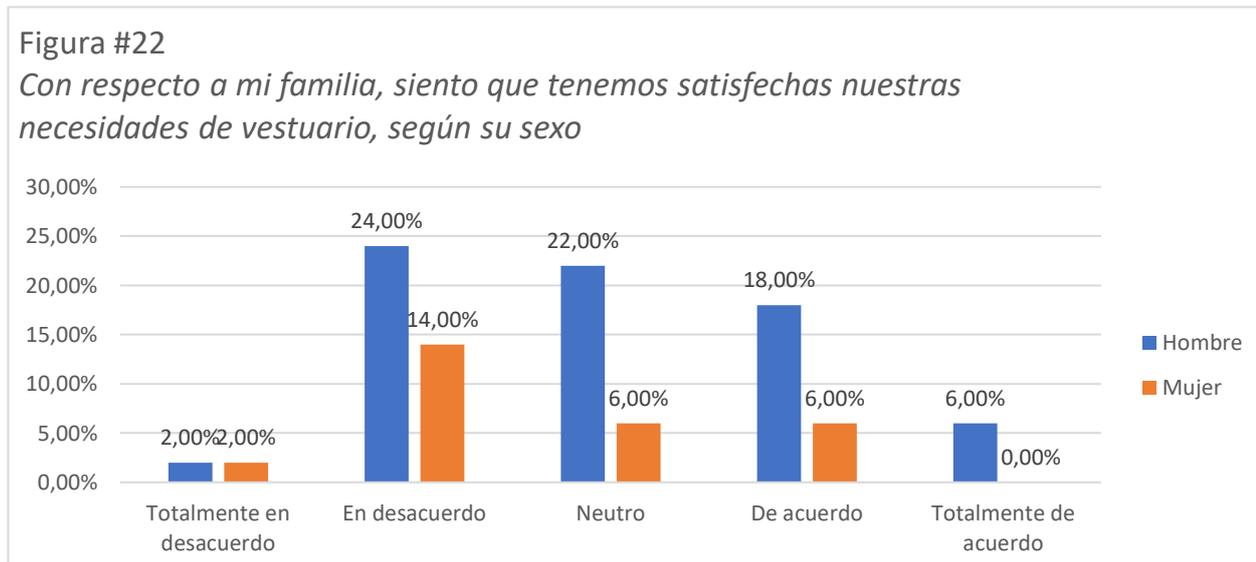


Objetivo 2: Determinar la calidad de vida de familiar de los trabajadores del estudio

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Con un 24% observamos que los hombres están en desacuerdo respecto a que su familia este satisfecha con las necesidades de vestuario, mientras que el 22% de este mismo género se mantiene neutro, sin embargo, vemos también que un 6% de las mujeres dicen estar de acuerdo con su satisfacción ante sus necesidades de vestuario.

En el contexto de la disparidad en la percepción sobre la satisfacción de las necesidades de vestuario, la relación entre los salarios y las familias extensas podría desempeñar un papel crucial. Cuando un 24% de hombres manifiesta desacuerdo, posiblemente refleje las presiones económicas asociadas con el mantenimiento de familias extensas. Las responsabilidades financieras adicionales derivadas de hogares más grandes podrían contribuir a una percepción de insatisfacción,

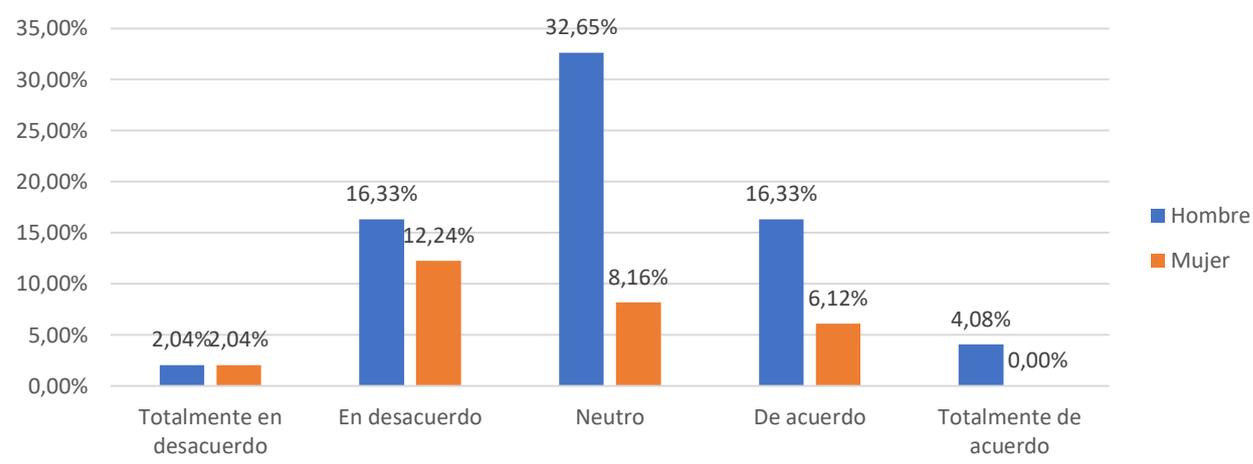


especialmente si los salarios no satisfacen adecuadamente estas necesidades.

La teoría ecológica de Bronfenbrenner podría arrojar luz sobre cómo las dimensiones microsistémicas, como las finanzas familiares, interactúan con el entorno laboral, afectando la calidad de vida. La presión económica, como factor microsistémico, se amplifica en un entorno laboral donde la compensación no cubre las necesidades básicas, generando tensiones en el sistema familiar.

Figura #23

Como familia, siento que tenemos satisfechas nuestras necesidades de acceso a la educación para nuestros hijos, según su sexo



Mejorar la percepción de salarios y satisfacción de las necesidades familiares podría implicar acciones colaborativas. Formar grupos de diálogo, participar en negociaciones colectivas, buscar oportunidades de desarrollo profesional, promover la transparencia en las políticas salariales, concientizarse sobre derechos laborales y colaborar con organizaciones laborales son estrategias clave. Estas acciones buscan empoderar a los trabajadores, mejorar sus condiciones laborales y fortalecer la comunicación con la administración, contribuyendo a un entorno de trabajo más equitativo y sostenible.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Observamos que con 32,65% los hombres se mantienen neutro respecto a la satisfacción que tienen respecto a las necesidades de acceso a la educación de sus hijos, seguido de un 16,33% de hombres quienes están de acuerdo, sin embargo, observamos también que 12,24% de las mujeres están en desacuerdo.

Estas estadísticas destacan la complejidad que enfrentan los padres, especialmente los hombres, en una finca bananera en relación con la satisfacción sobre el acceso a la educación de sus hijos. La considerable neutralidad del 32,65% de los hombres podría sugerir una ambigüedad en sus percepciones, posiblemente relacionada con las dificultades que enfrentan para dedicar tiempo suficiente a la educación de sus hijos debido a las demandas laborales intensivas. La proporción significativa (16,33%) que está de acuerdo puede reflejar el reconocimiento de la importancia de la educación, aunque se enfrenten a desafíos en su implementación.

Por otro lado, el 12,24% de las mujeres que están en desacuerdo podría indicar preocupaciones específicas relacionadas con las dificultades que experimentan las familias en el acceso a la educación en el contexto de una finca bananera. Estos hallazgos resaltan la necesidad de abordar las barreras que los padres enfrentan para involucrarse activamente en la educación de sus hijos, ya que el tiempo limitado y las complicaciones asociadas con la educación pueden afectar directamente la satisfacción y el bienestar familiar. Implementar políticas que faciliten un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como programas de apoyo educativo, podría contribuir a mejorar esta situación y fortalecer las relaciones familiares en el entorno laboral de la finca bananera.

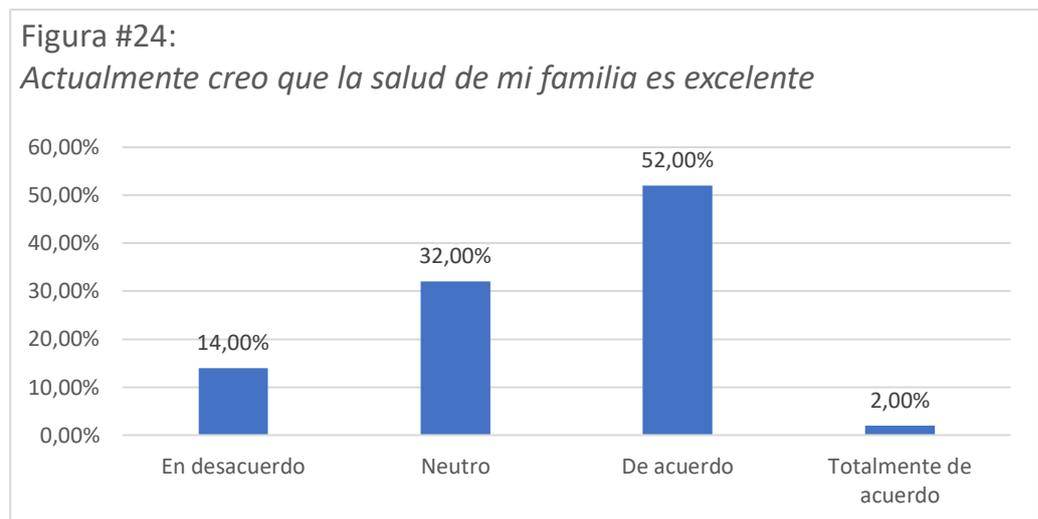
Aquí, la teoría de Bronfenbrenner podría aplicarse para analizar cómo las dimensiones mesosistémicas, como las políticas laborales y la estructura organizacional, impactan en la participación de los padres en la educación de sus hijos. El tiempo limitado debido a las demandas laborales intensivas podría afectar la percepción de los padres sobre el acceso a la educación, evidenciando un desafío mesosistémico.

Para mejorar esta situación, implementar políticas que faciliten un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como programas de apoyo educativo, no solo abordaría desafíos mesosistémicos, sino que también fortalecería el sistema microsistémico al mejorar la satisfacción y el bienestar familiar. En este sentido, la teoría ecológica de Bronfenbrenner proporciona una perspectiva integral para comprender y abordar las complejidades de la calidad de vida familiar en el entorno laboral de la finca bananera.

La falta de acceso a una educación de calidad puede tener consecuencias significativas en las futuras generaciones de trabajadores en fincas bananeras, llevando a un ciclo de limitaciones educativas y laborales. Si los hijos de los trabajadores no tienen la oportunidad de recibir una educación adecuada, es probable que enfrenten dificultades para acceder a oportunidades laborales fuera del entorno de las fincas. Esto puede llevar a un patrón intergeneracional en el que los hijos sigan los pasos de sus padres, trabajando en las mismas fincas debido a la falta de alternativas educativas y profesionales.

Este ciclo puede perpetuar la falta de movilidad social y limitar las opciones de desarrollo para las familias involucradas. La importancia de romper este ciclo se destaca en la necesidad de mejorar el acceso a la educación de calidad, ofreciendo oportunidades para que los hijos de los trabajadores exploren diferentes trayectorias profesionales y accedan a un abanico más amplio de oportunidades.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.



En la siguiente figura, observamos que con un 52% los trabajadores están de acuerdo con que la salud de su familia es excelente, seguido por un 32% que se mantiene neutro, finalmente vemos como en un 14% los trabajadores se muestran en desacuerdo con esto.

Los procedimientos laborales juegan un papel fundamental en la determinación primaria de la salud de los trabajadores, ya que es en estos procesos donde se manifiesta el desgaste específico de la fuerza laboral. Este desgaste es el resultado de la constante disputa en el ámbito laboral entre el trabajo y el salario. En particular, las plantaciones se basan en el modelo agrario del monocultivo y la extensiva utilización de plaguicidas, constituyendo una de las principales fuentes de preocupación para los trabajadores. La exposición prolongada a pesticidas, fertilizantes y fungicidas en todas las secciones de trabajo es una carga significativa, agravada por la falta de consideración hacia los efectos perjudiciales para la salud. (Vitali, 2017)

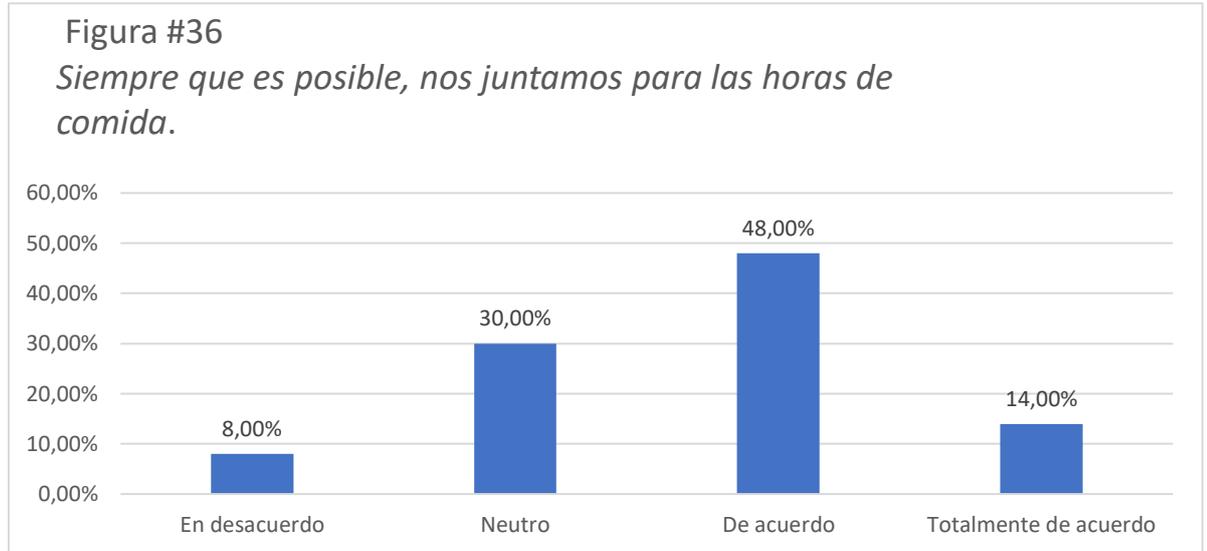
La teoría de Bronfenbrenner también señala la importancia de los factores mesosistémicos, donde las políticas laborales y las prácticas agrícolas intensivas se entrelazan. En este contexto, la utilización extensiva de plaguicidas en las plantaciones, mencionada en la figura, puede afectar la salud no solo de los trabajadores, sino también de las comunidades cercanas, ampliando así el alcance mesosistémico de la problemática.

Para abordar estos desafíos desde la teoría ecológica, es esencial considerar intervenciones en varios niveles. A nivel microsistémico, la mejora de las condiciones laborales y la protección contra riesgos químicos son fundamentales. A nivel mesosistémico, la implementación de prácticas agrícolas sostenibles y regulaciones más estrictas puede contribuir a un entorno más saludable tanto para los trabajadores como para las comunidades circundantes.

La salud en las bananeras es una preocupación importante debido a los desafíos específicos asociados con la exposición a pesticidas, condiciones laborales exigentes y acceso limitado a atención médica. Los trabajadores en estas plantaciones pueden enfrentar riesgos para la salud debido a la utilización intensiva de químicos agrícolas y las condiciones de trabajo. Además, las comunidades cercanas también pueden experimentar impactos en su salud debido a la contaminación ambiental y otros efectos derivados de la industria bananera. Para abordar estos problemas, es esencial promover prácticas agrícolas sostenibles, garantizar condiciones laborales seguras y mejorar el acceso a servicios de atención médica. Las certificaciones de sostenibilidad y la colaboración entre empresas, trabajadores, comunidades y autoridades regulatorias son clave para avanzar hacia un sector bananero más saludable y sostenible.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

El 48% de los trabajadores está de acuerdo con que siempre que es posible



se juntan a la hora de la comida, seguido de un 30% en neutro, posteriormente de un 14% quienes dicen estar totalmente de acuerdo y apenas un 8% que dicen están en desacuerdo.

La importancia de que los trabajadores puedan compartir tiempo con sus familias se puede analizar considerando distintos niveles del entorno ecológico. A nivel microsistémico, la familia se convierte en un contexto clave para el bienestar emocional y la calidad de vida. La posibilidad de reunirse durante la comida, como indica la figura, refuerza los vínculos familiares y proporciona un espacio significativo para la interacción y el apoyo mutuo. La convivencia familiar no solo fortalece los lazos afectivos entre padres, madres e hijos, sino que también proporciona un espacio vital para compartir experiencias, resolver desafíos y fomentar un ambiente de apoyo mutuo.

En un entorno laboral como una finca bananera, donde las condiciones y demandas laborales pueden ser intensas, el tiempo de convivencia con la familia actúa como un factor crucial para contrarrestar posibles tensiones y estrés. Además, la cohesión familiar puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y, en última instancia, a una mayor productividad y compromiso en el trabajo. Facilitar oportunidades para que los trabajadores puedan disfrutar de momentos de

convivencia con sus familias no solo beneficia a nivel individual, sino que también contribuye a construir comunidades laborales más saludables y equitativas.

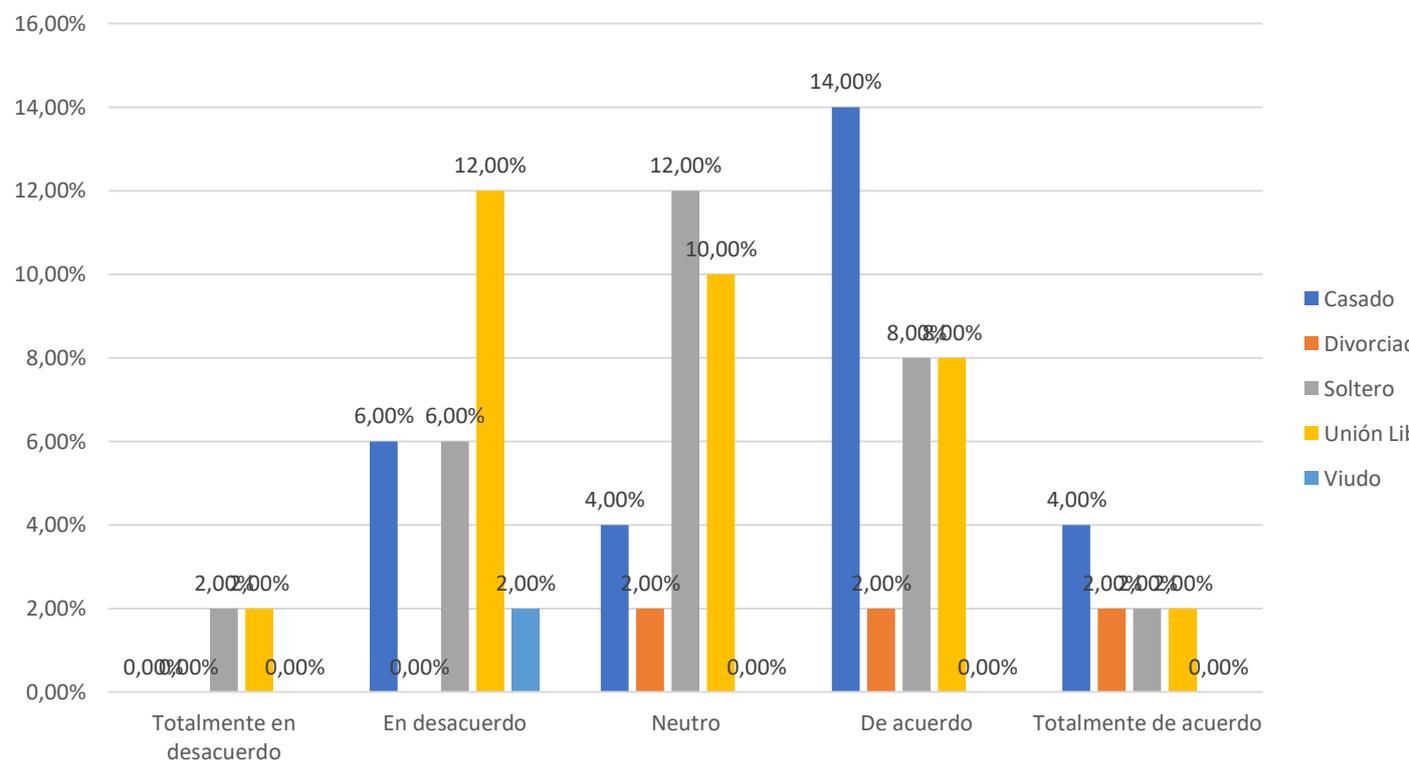
Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

En la figura Nro.37 Observamos que con un 14% los trabajadores casados están de acuerdo con que siempre tienen oportunidades para poder convivir juntos, seguido de un 12% de personal soltero que se mantiene neutro y un 12% de ellos que se mantienen en unión libre están en desacuerdo con esto.

Las percepciones de los trabajadores sobre las oportunidades para convivir

Figura #37

En nuestra familia, siempre tenemos oportunidades para divertirnos juntos, según estado civil



juntos revelan matices significativos según su estado civil. Para aquellos que están casados, existe una tendencia positiva, sugiriendo que algunos encuentran momentos para compartir con sus parejas. Por otro lado, la neutralidad entre los trabajadores solteros podría indicar una variedad de experiencias, mientras que la discrepancia entre aquellos en unión libre que están en desacuerdo resalta posibles desafíos. La complejidad de equilibrar las demandas laborales con la vida familiar

se evidencia, y las consecuencias podrían ir más allá de la esfera laboral, afectando las relaciones familiares y el bienestar emocional. En este contexto, es esencial explorar enfoques que faciliten una convivencia familiar más armoniosa, reconociendo la importancia de mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal en la dinámica de una finca bananera.

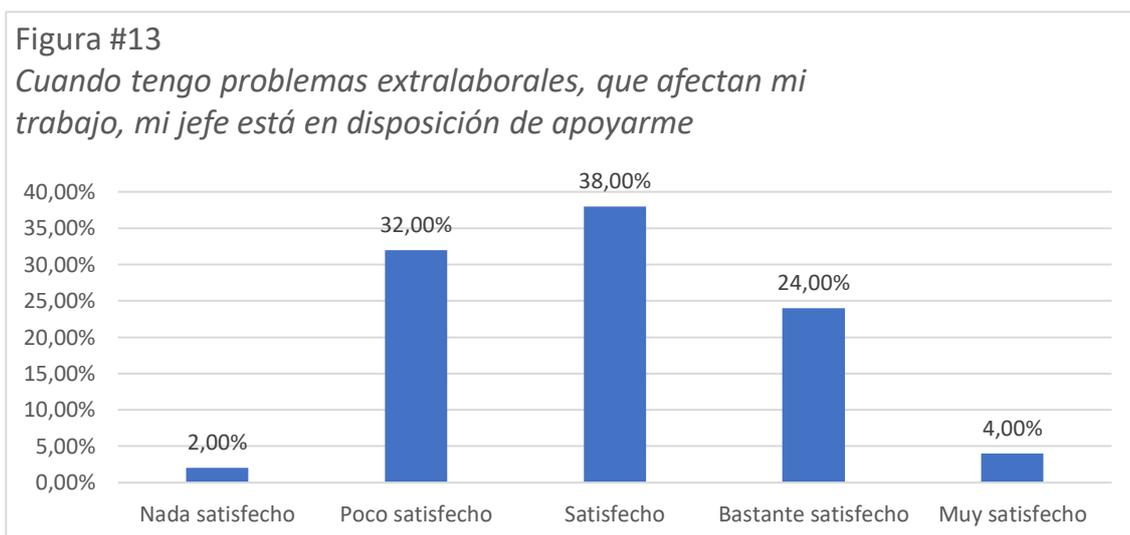
Desde la perspectiva de la teoría ecológica de Bronfenbrenner, estas percepciones sobre las oportunidades para convivir juntos se pueden analizar considerando los distintos niveles del entorno ecológico. A nivel microsistémico, la figura destaca las experiencias de convivencia familiar según el estado civil de los trabajadores. La tendencia positiva entre los trabajadores casados sugiere que, en este nivel, algunos encuentran momentos para compartir con sus parejas, lo que puede contribuir al bienestar emocional y a la calidad de vida familiar.

El mesosistema también juega un papel importante, ya que las interacciones entre el entorno laboral y el entorno familiar se manifiestan en estas percepciones. Las oportunidades para convivir juntos pueden estar influenciadas por las políticas laborales, la flexibilidad en los horarios y las demandas del trabajo. En este sentido, la neutralidad entre los trabajadores solteros podría indicar una diversidad de experiencias, mientras que la discrepancia entre aquellos en unión libre que están en desacuerdo resalta posibles desafíos en la conciliación entre trabajo y vida personal.

Objetivo 3: Identificar los elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

En referencia a la percepción de la disposición de los jefes en torno al apoyo que brindan a los trabajadores cuando enfrentan problemas extralaborales, tenemos que un 38% de los trabajadores están satisfechos con ello, así como observamos a un 24% bastante satisfechos, y un 4% muy satisfecho, en contraste con un 32% de



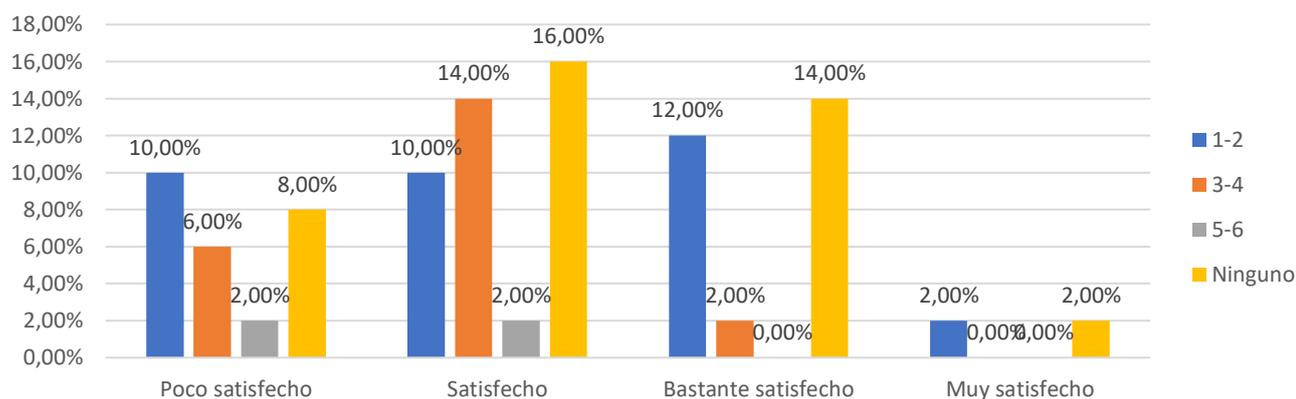
trabajadores que indican mostrarse pocos satisfechos.

En el mesosistema, la relación entre el entorno laboral y los problemas extralaborales, especialmente aquellos relacionados con la familia, cobra relevancia. La capacidad de los jefes para brindar apoyo en situaciones personales desafiantes puede contribuir significativamente al bienestar emocional de los trabajadores, afectando indirectamente la calidad de vida familiar al crear un entorno laboral comprensivo y solidario.

La percepción de los trabajadores sobre el respaldo de sus jefes ante problemas extralaborales, como los relacionados con la familia, revela una dinámica importante en la finca bananera. La satisfacción expresada por un grupo significativo de trabajadores indica que la disposición y apoyo de los líderes en momentos difíciles es un factor valioso. Este respaldo no solo influye en la percepción general del entorno laboral, sino que también impacta directamente en el bienestar emocional y la productividad de los empleados. La presencia de un

Figura #15

Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia, según la cantidad de hijos que tengo



porcentaje que se muestra poco satisfecho resalta la oportunidad de mejorar y fortalecer las prácticas de apoyo, señalando la importancia de implementar políticas que fomenten un ambiente de trabajo comprensivo y solidario. El respaldo efectivo de los jefes, especialmente en situaciones personales desafiantes, no solo contribuye a un entorno laboral más saludable, sino que también desempeña un papel crucial en la construcción de relaciones laborales sólidas y en la retención del talento en la bananera.

La importancia de contar con el apoyo de un jefe en el área de trabajo cuando se enfrentan problemas extralaborales, especialmente en situaciones vinculadas a la familia, radica en el impacto directo que este respaldo puede tener en el bienestar emocional y el rendimiento laboral de los empleados.

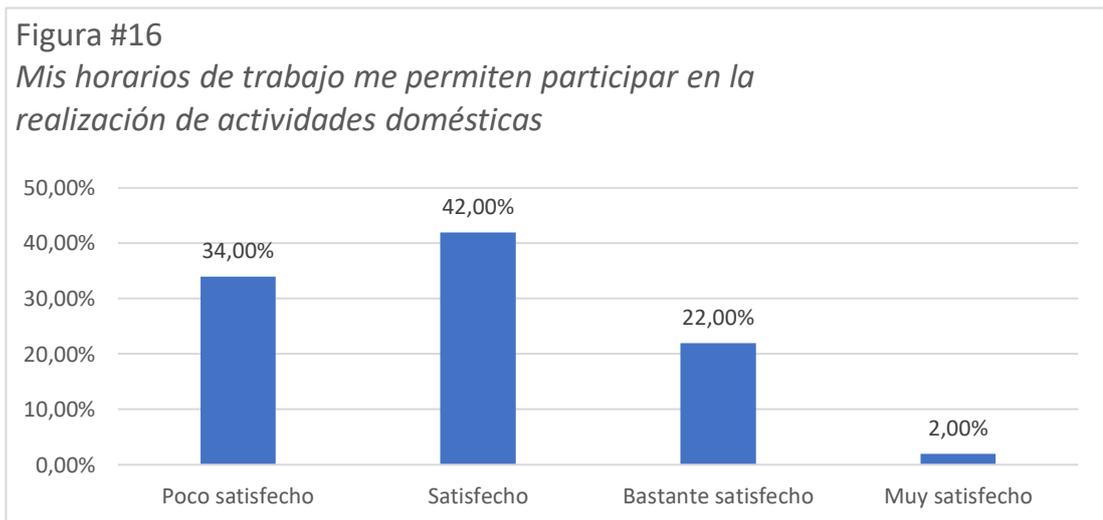
En momentos de dificultades personales, como problemas familiares, sentir el apoyo y la comprensión por parte de los superiores no solo alivia el estrés individual, sino que también crea un entorno laboral más positivo y solidario. La capacidad de los jefes para demostrar empatía y flexibilidad ante las circunstancias personales contribuye a fortalecer la relación entre empleados y líderes, fomentando la lealtad y el compromiso.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Con un 16% trabajadores que no tienen ningún hijo dijeron mostrarse satisfechos con la oportunidad de convivir con su familia en base a sus actividades laborales, seguido de trabajadores con 3-4 hijos que también dijeron estar

satisfechos, observando también que un 12% de ellos que tienen 1-2 hijos se mostraron bastante satisfechos, es con apenas un 2% que trabajadores con 5-6 hijos se mostraron poco satisfechos con la oportunidad de convivir con su familia.

La forma en que los trabajadores en una finca bananera comparten el tiempo familiar, considerando la cantidad de hijos, puede ser analizada a través de varias teorías sociológicas. La teoría del Capital Social sugiere que aquellos sin hijos pueden tener más flexibilidad para participar en actividades conjuntas, mientras que la teoría del Rol Social sugiere que la cantidad de hijos puede influir en los roles familiares y, por ende, en la disponibilidad de tiempo libre.



La teoría de la Segmentación del Tiempo indica que la cantidad de hijos puede segmentar el tiempo de manera diferente, afectando la participación en actividades de ocio. Además, la Teoría del Estrés y la Adaptación plantea que aquellos con más hijos podrían experimentar una mayor carga de estrés, afectando su participación en actividades de ocio. Estas teorías proporcionan perspectivas para comprender las complejidades de cómo la cantidad de hijos influye en la dinámica familiar y de ocio en este entorno laboral.

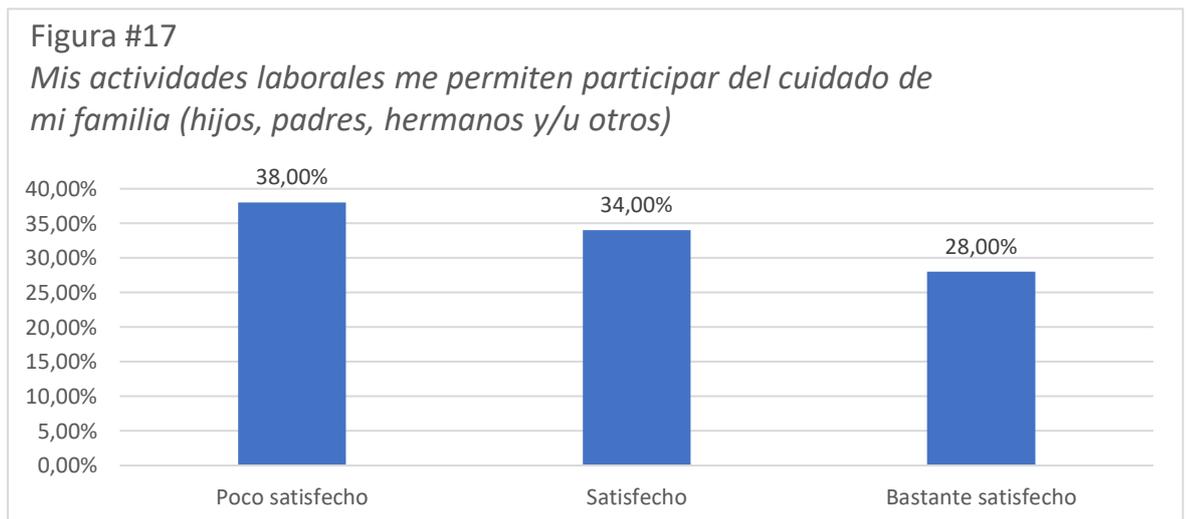
Por lo tanto, promover prácticas laborales que faciliten el tiempo de ocio en familia es esencial no solo para el bienestar individual de los trabajadores, sino también para fortalecer la cohesión familiar y construir una comunidad laboral más saludable y sostenible.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Con un 40,82% los trabajadores se muestran satisfechos con como el horario de trabajo le permite participar en la realización de sus actividades domésticas,

seguido de un 34,69% se mostraron pocos satisfechos, así como un 22,45% dijeron estar bastante satisfechos.

En el mesosistema, la conexión entre el entorno laboral y las actividades domésticas se vuelve evidente. Un horario de trabajo que permita la participación en las responsabilidades familiares puede contribuir positivamente a la calidad de vida laboral y familiar. Esto sugiere que las políticas y prácticas laborales pueden tener un impacto significativo en la dinámica familiar, promoviendo la cohesión y la construcción de valores familiares.



La importancia de compartir estas responsabilidades va más allá de la distribución de las tareas diarias. Participar en las actividades domésticas permite a los miembros de la familia compartir experiencias y construir recuerdos juntos, lo que contribuye a la cohesión familiar. Además, esta participación también inculca valores como la responsabilidad, la colaboración y el apoyo mutuo, enseñando a los miembros más jóvenes de la familia sobre la importancia del trabajo en equipo y la solidaridad.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.

Un 38% de los trabajadores dijeron estar poco satisfechos con el hecho de que sus actividades laborales le permitieran participar del cuidado de su familia, incluido hijos, padres, hermanos u otros, seguido de un 34% que dijo estar satisfecho y un 28% que mencionaron estar bastante satisfechos.

La teoría de la interconexión familia-trabajo destaca la influencia mutua entre las responsabilidades familiares y las demandas laborales. La participación en el cuidado de la familia no solo tiene implicaciones en el ámbito doméstico, sino que también afecta directamente la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo. Un equilibrio adecuado entre estas esferas contribuye a un mejor bienestar general y a una mayor eficiencia en el entorno laboral.

Desde la perspectiva de la teoría del apoyo social, la participación en el cuidado familiar se traduce en un respaldo emocional esencial. Brindar y recibir apoyo en las responsabilidades de cuidado crea un entorno familiar que puede afrontar mejor los desafíos de la vida. La falta de participación puede dar lugar a tensiones familiares y a un mayor estrés emocional, impactando negativamente la salud mental y emocional de los individuos.

Las consecuencias de no participar activamente en el cuidado de la familia abarcan desde tensiones familiares hasta un desequilibrio en la vida cotidiana, afectando tanto las relaciones familiares como el bienestar psicológico. En el ámbito laboral, la falta de equilibrio puede reflejarse en niveles más bajos de satisfacción y un aumento del agotamiento.

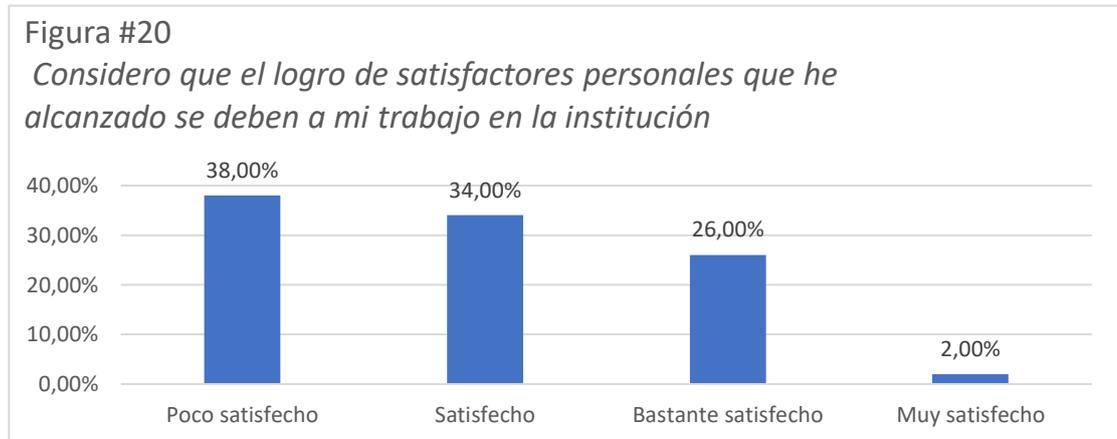
Y finalmente desde la teoría ecológica de Bronfenbrenner, la relación entre la satisfacción de los trabajadores con la posibilidad de participar en el cuidado de su familia y las demandas laborales se puede examinar considerando los diferentes niveles del entorno ecológico.

A nivel microsistémico, la figura destaca cómo las actividades laborales afectan directamente la capacidad de los trabajadores para participar en el cuidado de la familia. La satisfacción o insatisfacción expresada por los trabajadores revela la importancia de las políticas laborales que permiten o limitan la participación en responsabilidades familiares. Esta relación directa influye tanto en la calidad de vida laboral como en la familiar.

En el mesosistema, se evidencia la conexión entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares. Un entorno laboral que facilita la participación en el cuidado familiar puede tener impactos positivos tanto en la calidad de vida laboral como en la familiar. Las políticas laborales que reconocen y apoyan las

responsabilidades familiares contribuyen a la interconexión positiva entre estos dos sistemas.

Elaborado por: Juritza Dicado Miño, 2024.



Finalmente, en base al logro de satisfactores personales alcanzados debido a su trabajo en la bananera, tenemos que un 38% de los trabajadores se muestran poco satisfechos, seguido de un 34% satisfecho, un 26% bastante satisfecho y un 2% muy satisfecho.

Las percepciones de satisfacción personal derivadas del trabajo en una bananera son esenciales para comprender el impacto positivo o negativo que el empleo tiene en la vida de los trabajadores. Los satisfactores personales obtenidos a través del trabajo no solo afectan el bienestar individual, sino que también influyen en la productividad laboral y la dinámica general en la finca.

Desde la perspectiva de la teoría de satisfacción laboral, la importancia de estos satisfactores radica en su capacidad para generar un sentido de logro y realización personal. Cuando los trabajadores encuentran significado en sus tareas y experimentan reconocimiento por su labor, la satisfacción personal se incrementa. La teoría de Herzberg sostiene que factores como el reconocimiento y el logro son cruciales para la satisfacción en el trabajo. (Madero, 2019)

Por otro lado, una baja satisfacción personal puede llevar a desmotivación, estrés laboral y descontento general. La teoría de la insatisfacción laboral de Herzberg señala que factores como la falta de reconocimiento y la ausencia de

condiciones de trabajo adecuadas pueden contribuir a la insatisfacción y a la disminución del rendimiento laboral. (Madero, 2019)

CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones.

5.1. Conclusiones Generales.

A través de la investigación realizada a los trabajadores de una finca bananera de Salitre, se pudo realizar el siguiente análisis en bases a los objetivos anteriormente planteados.

En lo que corresponde al objetivo 1: *Caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector bananero en Salitre*, obtuvimos que en su mayoría son los hombres quienes se encuentran menos satisfechos con las jornadas de trabajo, las cuales suelen ser muy extensas, comenzando desde muy temprano en horas de la mañana hasta que cae el sol, estas extensas jornadas laborales pueden ser las causantes de fatiga emocional como física.

En referencia a ello, tenemos también que se encuentran poco satisfechos con la cantidad de trabajo que realizan, al diferenciar esto en conjunto a sus edades, vemos que son los trabajadores más jóvenes quienes menos satisfechos se encuentran, a diferencia de los mayores que dicen sentirse satisfechos, esto tal vez se puede dar debido a que al apenas ingresar al mundo laboral se encuentran con desafíos laborales que antes no habían experimentado. Razón por la cual también se pueden percibir poco satisfechos, incluso en relación con su salario, tal y como lo observamos en la figura #3.

Mas, sin embargo, un punto positivo a mencionar es que en su mayoría se encuentran satisfechos con el sistema de seguridad social al que están adscritos, lo cual nos indica que si en algún punto pasaban por una situación difícil pudieron hacer uso de este servicio satisfactoriamente. Así mismo otro punto positivo a mencionar es su nivel de satisfacción respecto al trato que tiene con sus compañeros en el trabajo, pues es su mayoría, incluso sin importar su estado civil se mostraron satisfechos, lo cual nos lleva a pensar que mantienen relaciones positivas y constructivas entre sí.

Por otra parte, a pesar de mostrarse poco satisfechos con su salario, han sido capaces de tener una vivienda que cuenta con los servicios básicos llegando a sentirse satisfechos con el lugar donde residen e incluso la mayoría de ellos dicen sentirse

satisfechos con el acceso que tienen en cantidad y calidad a los alimentos, si bien también observamos a un grupo que se muestra poco satisfecho, esta es una cifra reducida que a pesar de ser pequeña debe ser tomada en cuenta para poder realizar alguna mejora en caso de ser necesaria, pues si bien no es un porcentaje elevado, existen trabajadores con entre 5-6 hijos lo cual forma una familia extensa que conlleva más gastos a diferencia de otras. Así mismo podemos observar que en su mayoría, se encuentran satisfechos en cómo la empresa respeta sus derechos, sin embargo, es un punto a analizar de cerca pues con muy poca diferencia vemos también como otro grupo de trabajadores se sienten poco satisfechos con la manera en que sus derechos son tomados en cuenta dentro de la organización.

Respecto al objetivo 2: *Determinar la calidad de vida familiar de los trabajadores del estudio*, observamos en primer plano un aspecto negativo, pues en su mayoría los trabajadores se muestran insatisfechos en base a su satisfacción en cubrir sus necesidades de vestuario, siendo mayormente los hombres quienes lideran esta lista, esto podría darse como se mencionó anteriormente por la extensión de sus familias o el nivel de ingresos que manejan. De igual forma se observa que en base a la satisfacción que sienten ante el acceso a la educación de sus hijos, está especialmente en los hombres es neutra, mientras que en las mujeres se observa un desacuerdo, este es un factor a analizar para posteriormente mejorar pues la falta de acceso a una buena educación puede llevar a los hijos a un ciclo de limitaciones educativas y laborales en donde se les dificulte las oportunidades laborales fuera del entorno de las fincas.

A pesar de ello podemos notar que en su mayoría los trabajadores están de acuerdo en creer que la salud de su familia es excelente, esto es un punto positivo teniendo en cuenta el uso intensivo con químicos agrícolas que se llegan a manejar dentro de las fincas bananeras.

Así mismo, teniendo en cuenta las jornadas laborales planteadas en el primer objetivo, la mayoría de los trabajadores dice estar de acuerdo en que siempre que es posible, juntarse en familia a la hora de la comida, esto nos demuestra el interés que mantienen en construir unos vínculos familiares sólidos, los cuales finalmente generan un impacto positivo tanto a nivel emocional como físico, al crear un espacio

en el que son capaces de compartir experiencias y resolver conflictos. De igual manera se observa que a pesar de la extensa carga laboral que pueden llegar a experimentar, la mayoría de los trabajadores dicen estar de acuerdo con que siempre que tienen oportunidad se divierten juntos, siendo los casados quienes marcan un mayor porcentaje, dándonos a conocer que consideran muy importante compartir tiempo de calidad con sus familiares.

Finalmente en base al *objetivo 3: Identificar los elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores*, en su mayoría los trabajadores dijeron sentirse satisfechos en que cuando enfrentan algún problema extralaboral que pueda llegar a afectar su trabajo, su jefe se muestra dispuesto a apoyarlo, esto crea un factor valioso dentro del área laboral pues, la relevancia de contar con el respaldo de un superior en el entorno laboral al enfrentar dificultades fuera del ámbito laboral, especialmente en cuestiones relacionadas con la familia, reside en el efecto directo que esta asistencia puede tener en la salud emocional y el desempeño laboral como trabajador.

De forma igualmente positiva, vemos que en su mayoría los trabajadores se sienten satisfechos y bastante satisfechos con que sus actividades laborales le dan la oportunidad de convivir con su familia, en especial para aquellos que no tienen hijos, y aquellos que tienen entre 1-2, aunque de igual forma se convierte un factor a analizar de cerca pues son aquellos trabajadores que tienen entre 5-6 hijos que se encuentran poco satisfechos, esto podría tener relación en que al ser una familia extensa, se les complica convivir con cada uno de ellos en base a su jornada laboral.

Así mismo vemos que en su mayoría se muestran poco satisfechos con el hecho de que sus actividades laborales no le permitan a plenitud participar en el cuidado de su familia, esta insatisfacción podría generar estrés, tensiones familiares y afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, podría dar lugar a una disminución en la productividad y el compromiso laboral, ya que los empleados podrían sentirse desconectados o insatisfechos con la incapacidad de participar activamente en las responsabilidades familiares. En última instancia, estas consecuencias podrían tener implicaciones más amplias en la salud mental y

emocional de los trabajadores, así como en la dinámica y estabilidad de sus relaciones familiares.

Otro factor negativo lo podemos observar al ver que en su mayoría los trabajadores se encuentran poco satisfechos respecto a su consideración con el logro de satisfactores personales alcanzados con su trabajo dentro de la institución, a pesar de ellos los sigue de cerca otro grupo de trabajadores quienes indican sentirse satisfechos.

. La conexión entre satisfactores personales y el bienestar emocional y psicológico de los empleados destaca la importancia de estos aspectos en la retención del talento y la calidad de vida en general. En última instancia, la búsqueda y consecución de satisfactores personales en el trabajo no solo beneficia al individuo, sino que también fortalece la dinámica organizacional y promueve un entorno laboral saludable y productivo.

5.2. Recomendaciones Generales.

Ante los resultados del estudio denominado “Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón salitre, en el año 2023” se formulan las siguientes recomendaciones:

- ❖ Fortalecer el sistema de seguridad social y promover una cultura de respeto y cooperación en el lugar de trabajo. Facilitar actividades de construcción de equipo y talleres de comunicación para mejorar las relaciones laborales. Ofrecer sesiones informativas sobre los beneficios de seguridad social y promover su comprensión.
- ❖ Realizar evaluaciones de clima laboral y sesiones de retroalimentación para identificar áreas de percepción diferenciada. Implementar programas de sensibilización y formación para asegurar una comprensión uniforme de los derechos laborales. Fomentar un entorno donde los empleados se sientan escuchados y valorados.
- ❖ Establecer programas de apoyo financiero para cubrir necesidades básicas, como vestuario y educación. Proporcionar orientación financiera individual y

facilitar el acceso a recursos comunitarios. Considerar la creación de fondos de ayuda para casos específicos.

- ❖ Evaluar la implementación de horarios más flexibles, permitiendo a los trabajadores adaptar sus jornadas laborales. Proporcionar sesiones de capacitación en gestión del tiempo y bienestar laboral para ayudarles a lidiar con la fatiga, y considerar programas de apoyo emocional para gestionar el estrés.
- ❖ Realizar revisiones salariales periódicas para asegurar una compensación justa, especialmente para los trabajadores más jóvenes. Establecer programas de desarrollo profesional y capacitación para abordar los desafíos laborales, y fomentar la comunicación abierta para entender mejor las expectativas salariales y las cargas de trabajo.
- ❖ Realizar evaluaciones de desarrollo personal y reconocer los logros individuales. Identificar oportunidades de crecimiento y ofrecer programas de mentoría. Fomentar una cultura de reconocimiento y celebración de logros para mejorar la satisfacción laboral.
- ❖ Implementar programas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, destacando la importancia de satisfactores personales. Ofrecer servicios de asesoramiento individual y grupal para fortalecer el bienestar emocional y psicológico de los empleados. Fomentar una cultura que valore tanto el éxito profesional como el bienestar personal.
- ❖ Implementar programas de salud familiar que incluyan talleres educativos y servicios de asesoramiento. Facilitar la conexión con recursos comunitarios de salud para abordar preocupaciones específicas de salud familiar. Fomentar la participación activa de los empleados en programas de bienestar.
- ❖ Implementar programas de apoyo emocional y asesoramiento para los trabajadores, ofreciendo un entorno donde se sientan respaldados. Facilitar el acceso a recursos adicionales para ayudar a los empleados a gestionar problemas extralaborales. Fomentar una comunicación abierta entre empleados y jefes.
- ❖ Evaluar la viabilidad de políticas de trabajo flexibles para permitir la participación activa en el cuidado familiar. Proporcionar asesoramiento individual para abordar el estrés y las tensiones familiares. Explorar opciones como beneficios de cuidado infantil o programas de asistencia familiar.

6. Bibliografía.

- Ardilla, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Aviles Romero, H. M. (2019). *Principales problemas de la calidad de vida en el trabajo del personal de las fincas bananeras de El Oro*. Machala: Universidad Técnica de Machala. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/13755>
- Barmaimon, E. (15 de abril de 2017). *Libro Calidad de Vida*. Obtenido de Biblioteca Virtual de Salud del S. M.U: <https://www.colegiomedico.org.uy/wp-content/uploads/2019/10/Libro-calidad-de-vida-tomo-I.pdf>
- Bello, N., Rivadeneira, J., Concha, M., Soto, A., & Díaz, X. (2017). Escala De Calidad De Vida Familiar: Validación Y Análisis En Población Chilena. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1-10. Obtenido de <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=767068083087006031031106093073005103054050034080045061126005084094000094113122085124011002034032054015113002122126075076070119107041047029074101002084077101099027104051055083096084005004113107091012081117075097>
- Blanch Ribas, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch Ribas, & M. J. Tomás, *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (págs. 19-147). Barcelona: Editorial UOC.
- Botero, B., & Pico, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud CVRS en adultos mayores de 60 años una aproximación teórica. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 11-24. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126689002.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*. España: Ediciones Paidós. Obtenido de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/18032>
- Buendía E, L., Hernandez P, F., & Colás B, P. (1998). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill. Obtenido de

https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/LEONOR-Metodos-de-investigacion-en-psicopedagogia-medilibros.com_.pdf

Cazorla, O. (3 de septiembre de 2015). *Persistente violación de los derechos humanos en el sector bananero en Ecuador*. Obtenido de Democracia Abierta, sección América: <https://www.opendemocracy.net/es/persistente-violacion-de-los-derechos-humanos-en-el-sector-bananero/>

Chiang, M., & Krause, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 23-50. doi:<https://doi.org/10.22320/hem.v8i1.2039>

Código de la Niñez y Adolescencia. (2013). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Quito. Obtenido de <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-Codigo-de-la-niñez-y-adolescencia-Leyes-conexas.pdf>

Código del Trabajo. (2012). *Código del Trabajo*. Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Constitución del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Registro Oficial. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Córdoba, L., Gómez, J., & Verdugo, M. (2008). Calidad de vida familiar en personas con discapacidad: un análisis comparativo. *Universitas Psychologica*, 27(2), 384-384. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a06.pdf>

Cortés, S. (2014). Impacto y calidad de vida en familia de hijos con discapacidad intelectual. Algunos apuntes alrededor de la información. *Universitat de València*, 1-9. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/AmbitsAAF/article/download/369317/463089>

Cunha, C. (2015). *Calidad de vida familiar y atención temprana: valoraciones y expectativas sobre el rol de la fisioterapia*. España: Universitat de les Illes

Balears. Obtenido de https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/148969/Cunha_DeAraujo_Clarissa_Altina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado Ciriaco, C. (2022). *Calidad de Vida Familiar desde la experiencia de madres de adolescentes con discapacidad intelectual*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24646/Delgado_Ciriaco_de_Padilla_Carmen_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, A., Montero, D., Martínez, N., & Orcasitas, J. (2015). Calidad de vida familiar: marco de referencia, evaluación e intervención. *Siglo Cero*, 46(2), 7-29. doi:<https://doi.org/10.14201/scero2015462729>

Fox, D. J. (1981). *El proceso de investigacion en Educación*. Pamplona: Eunsa.

Frías Armenta, M., López Escobar, A. E., & Díaz Méndez, S. G. (2003). Predictores de la conducta antisocial juvenil: un modelo ecológico. *Estudios de Psicología*, 8(1), 15-24. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2003000100003>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Facultad de Psicología*, 14(2), 271 - 276. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHillEducation. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernández, Y., Hernández, V., Batista, N., & Tejeda, E. (2017). ¿Chi cuadrado o Ji cuadrado? *Medicent Electrón*, 21(4), 294-295. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mdc/v21n4/mdc01417.pdf>

Human Rights Watch. (25 de abril de 2002). *La cosecha mal habida: Trabajo infantil y obstáculos a la libertad sindical en las plantaciones bananeras de Ecuador*. Obtenido de Human Rights Watch: <https://www.hrw.org/es/report/2002/04/25/la-cosecha-mal-habida/trabajo-infantil-y-obstaculos-la-libertad-sindical-en-las>

- Jesús, M. D., & Ordaz, M. G. (2006). El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. *Segunda Época*, 25(2), 64-77. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v25n2/v25n2a05.pdf>
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 1(23), 116-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/650/65028623007.pdf>
- Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (junio de 2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Psicología*(23), 63-39. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf
- Jungnikel, L., & Cantos, L. (julio de 2019). Análisis de desarrollo socio económico del Cantón Salitre, de la provincia del Guayas, Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-25. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9089198.pdf>
- Ley de Seguridad Social. (2016). *Congreso Nacional, Ley de Seguridad*. Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf
- Macaroff, A. (11 de marzo de 2018). *Instituto de Estudios Ecuatorianos*. Obtenido de Investigación: Trabajadores bananeros bajo un régimen de violencia: violación de los derechos laborales (2014-2017): <https://www.iee.org.ec/noticias/investigacion-trabajadores-bananeros-bajo-un-regimen-de-violencia-violacion-de-los-derechos-laborales-2014-2017.html>
- Madero-Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Martínez, N., Fernández, A., Montero, D., Ramón, J., Villaescusa, M., Martínez, M., . . . Arias, M. (2015). *Programa de Apoyo a la Calidad de Vida Familiar: Proyecto de investigación, proceso de implementación, resultados iniciales e implicaciones teóricas*. Salamanca: Universidad de Salamanca. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/309476578_Programa_de_Apoyo_a_la_Calidad_de_Vida_Familiar_Proyecto_de_investigacion_proceso_de_implementation_resultados_iniciales_e_implicaciones_teoricas

Minuchin, S. (2004). *Familias y terapia familiar*. México: Editorial Gedisa Mexicana, S.A. Obtenido de <https://www.cphbidean.net/wp-content/uploads/2017/11/Salvador-Minuchin-Familias-y-terapia-familiar.pdf>

Naciones Unidas. (s.f.). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

OIT. (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajo Decente*. Ecuador. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Otavalo Villa, J. A., & Maldonado Matute, J. M. (2022). *Estudio del impacto del teletrabajo en la vida familiar. Caso aplicado en la ciudad de Cuenca-Ecuador*. Cuenca: Universidad del Azuay. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11679>

Peñaherrera Quintero, G. P., & Fernández Sánchez, L. A. (2019). *Factores relacionados con la conciliación entre trabajo y familia de trabajadores de una empresa de producción de alimentos*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de jurisprudencia y ciencias sociales y políticas. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13937/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-112.pdf>

Pérez, G., & Juanas, A. (2013). *Calidad de vida en personas adultas y mayores*. España: Editorial UNED.

Polo Almeida, P. (2020). Determinación social de la salud en el territorio: miradas de los trabajadores bananeros en Tenguel (Ecuador). *Revista Ciencias de la Salud*,

18, 1-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/562/56263341008/56263341008.pdf>

Poston, D., Turnbull, P. J., Mannan, H., & Marquis, W. M. (2003). Family quality of life: A qualitative inquiry. *Mental retardation*, 41(5), 313-328. doi:[https://doi.org/10.1352/0047-6765\(2003\)41<313:FQOLAQ>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1352/0047-6765(2003)41<313:FQOLAQ>2.0.CO;2)

Romera Iruela, M. J. (2003). Calidad de vida en el contexto familiar: dimensiones e implicaciones políticas. *Psychosocial Intervention*, 12(1), 47-63. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1798/179818041002.pdf>

Saegert, S., & Winkel, G. H. (1990). Environmental psychology. *Annual Review of Psychology*, 41, 441-477. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002301>

Sánchez, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(19), 133-162. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n19/1870-4670-rlds-19-00133.pdf>

Sarto, M. P. (2000). *Familia y discapacidad*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). Obtenido de https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=533

Schalock, R., Gardner, J., & Bradley, V. (2007). *Calidad de vida para persona con discapacidad intelectual y otras discapacidades del desarrollo: aplicaciones para personas, organizaciones, comunidades y sistemas*. Madrid: IPACSA. Obtenido de <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/3362>

Subiñas, P., García, P., Gutiérrez, M., & León, I. (2022). Atención temprana centrada en la familia: confianza, competencia y calidad de vida familiar. *Psychology, Society & Education*, 14(2), 39-47. doi:<https://journals.uco.es/psye/article/view/14296/13480>

Tejada Lagonell, M. (2005). *La escuela desde una perspectiva ecológica*. Caracas: Instituto Pedagógico de Caracas. Obtenido de <https://revistas-historico.upel.edu.ve/index.php/entretemas/article/view/1134/408>

- Torres Severino, P. Y. (2018). *Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia*. Quito: Universidad Internacional SEK. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3134>
- UNICEF. (2012). *Desarrollo emocional clave para la primera infancia*. Buenos Aires: Fundación Kaleidos. Obtenido de <http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Desarrollo-emocional--a-1os-Clave-para-la-primer-infancia.pdf>
- Verdugo, M., Rodríguez, A., & Sainz, F. (2012). *Escala de calidad de vida familiar Manual de aplicación*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Obtenido de <https://sidinico.usal.es/documentacion/escala-de-calidad-de-vida-familiar-manual-de-aplicacionversion-para-espana/>
- Vitali, S. (mayo de 2016). Agroindustria y precarización laboral en el sector bananero de Los Ríos, Ecuador. *Revista Economía*, 68(107), 153-170. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/issue/view/12/V68N107>
- Vitali, S. (2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Salud de los trabajadores*, 9-22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6384807>

ANEXOS

❖ Encuesta de Calidad de Vida Laboral

CVT – GOHISALO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Esta es una adaptación del instrumento de GOHISALO que investiga la calidad de vida en el trabajo.

El presente cuestionario tiene como objetivo medir la calidad de vida laboral dentro de la organización.

Fecha:	
Edad:	Género:
Profesión:	Estado Civil:
Número de Hijos:	Edad de los hijos:
División:	Antigüedad en la empresa:
Horario de trabajo:	
Ciudad:	

En las siguientes oraciones usted deberá marcar con una X su grado de satisfacción con respecto a los enunciados.

0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción

No.	Pregunta	0 Nada Satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Satisfecho	3 Bastante satisfecho	4 Muy satisfecho
1.	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
2.	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
3.	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					

4.	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
5.	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
6.	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
7.	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
8.	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
9.	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
10.	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
11.	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
12.	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
13.	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
14.	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
15.	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					

16.	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
17.	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
18.	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
19.	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
20.	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
21.	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

Fuente: González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia Trabajo*, 12(36), 332-340

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA FAMILIAR.

Elaborado por Beatriz Carrasco, Diego Salazar, José Manuel Merino (2004)

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su calidad de vida, su salud y otras áreas de su vida. Por favor, conteste a todas las preguntas. Si no está seguro qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, ésta puede ser su primera respuesta.

Tenga presente su modo de vivir, expectativas, placeres y preocupaciones. Le pedimos que piense en su vida durante las últimas dos semanas.

Por favor lea cada pregunta, valore sus sentimientos y haga un círculo en el número de la escala de cada pregunta que sea su mejor respuesta.

- **Marque con una "X" la opción que más considere adecuada.**

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Con respecto a mi familia, siento que tenemos satisfechas nuestras necesidades de vestuario.					
2. Como familia, siento que tenemos satisfechas nuestras necesidades de acceso a la Educación para nuestros hijos.					
3. Actualmente creo que la salud de mi familia es excelente.					
4. Nosotros preferimos caminar, bailar, ir de paseo y/o hacer otras actividades físicas antes que mirar televisión o videos, jugar en la computadora, etc.					
5. En mi familia nadie consume calmantes u otras sustancias para relajarse y/o dormir.					
6. Estoy seguro/a que nadie en mi familia fuma.					
7. Nadie en mi familia acostumbra a emborracharse.					

8. En mi familia, cuando tenemos un problema no se abandona al otro, lo enfrentamos con ayuda de los demás.					
9. En mi familia, cuando hay conflictos o problemas, siempre buscamos resolverlos del modo que sea mejor para los que están en el conflicto.					
10. En mi familia siempre podemos contar con un buen consejo en las dificultades.					
11. En nuestra familia nos prestamos atención unos a otros.					
12. Siento que en mí familia el cariño pesa por sobre todo.					
13. Siento que en mi familia nos respetamos unos a otros.					
14. Siempre que es posible, nos juntamos para las horas de comida.					
15. En nuestra familia, siempre tenemos oportunidades para divertirnos juntos.					

Esta es una adaptación al instrumento original de Calidad de Vida Familiar elaborado por Carrasco et al (2004)

TABLAS DE ENCUESTAS APLICADA

Tabla #1.

La satisfacción en relación con la duración de mi jornada de trabajo, según género.

La satisfacción en relación con la duración de mi jornada laboral	Hombre	Mujer	Total general
Nada satisfecho	8,00%	2,00%	10,00%
Poco satisfecho	34,00%	20,00%	54,00%
Satisfecho	22,00%	4,00%	26,00%
Bastante satisfecho	8,00%	2,00%	10,00%
Total general	72,00%	28,00%	100,00%

Tabla #2:

Mi satisfacción en cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, según mi edad

Satisfacción según cantidad de trabajo	edad				Total general
	18-25	26-31	32-37	38 o más	
Nada satisfecho	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Poco satisfecho	24,00%	16,00%	8,00%	2,00%	50,00%
Satisfecho	14,00%	12,00%	4,00%	6,00%	36,00%
Bastante satisfecho	4,00%	2,00%	0,00%	2,00%	8,00%
Muy satisfecho	0,00%	2,00%	0,00%	0,00%	2,00%
Total general	42,00%	36,00%	12,00%	10,00%	100,00%

Tabla #4:

Grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito

Satisfacción con la seguridad social	Cantidad de Trabajadores	%
Nada satisfecho	1	2,00%
Poco satisfecho	11	22,00%
Satisfecho	28	56,00%
Bastante satisfecho	9	18,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #3:

Grado de satisfacción con mi salario

Satisfacción respecto a mi salario	Cantidad de trabajadores	%
Nada satisfecho	1	2,00%
Poco satisfecho	27	54,00%
Satisfecho	18	36,00%
Bastante satisfecho	3	6,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #5:

Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)

Satisfacción con las condiciones del área laboral	Cantidad de trabajadores	%
Nada satisfecho	5	10,00%
Poco satisfecho	19	38,00%
Satisfecho	19	38,00%
Bastante satisfecho	6	12,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla#6:

Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo, según su estado civil

Satisfacción con mis compañeros de trabajo	Estado Civil					Total general
	Casado	Divorciado	Soltero	Unión libre	Viudo	
Nada satisfecho	0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	0,00%	2,00%
Poco satisfecho	6,00%	0,00%	6,00%	8,00%	0,00%	20,00%
Satisfecho	8,00%	6,00%	14,00%	8,00%	2,00%	38,00%
Bastante satisfecho	10,00%	0,00%	8,00%	10,00%	0,00%	28,00%
Muy satisfecho	4,00%	0,00%	2,00%	6,00%	0,00%	12,00%
Total general	28,00%	6,00%	30,00%	34,00%	2,00%	100,00%

Tabla #7:

Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro

Calidad de servicios básicos	Cantidad de trabajadores	%
Nada satisfecho	1	2,00%
Poco satisfecho	16	32,00%
Satisfecho	25	50,00%
Bastante satisfecho	7	14,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #8:

El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es

Satisfacción con la dimensión de mi vivienda	Cantidad de trabajadores	%
Nada satisfecho	1	2,00%
Poco satisfecho	13	26,00%
Satisfecho	23	46,00%
Bastante satisfecho	12	24,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #9:

Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas

Satisfacción con mi salario	Cantidad de Trabajadores	%
Nada satisfecho	1	2,00%
Poco satisfecho	18	36,00%
Satisfecho	21	42,00%
Bastante satisfecho	9	18,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #10:

Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida

Satisfacción respecto a insumos	Cantidad de Trabajadores	%
Poco satisfecho	21	42,00%
Satisfecho	20	40,00%
Bastante satisfecho	9	18,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #11:

Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales

Frecuencia de respeto a mis derechos laborales	Cantidad de trabajadores	%
Poco satisfecho	18	36,00%
Satisfecho	19	38,00%
Bastante satisfecho	12	24,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #12:

Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores

Interés de mi jefe con mi calidad de vida	Cantidad de Trabajadores	%
Poco satisfecho	15	30,00%
Satisfecho	17	34,00%
Bastante satisfecho	16	32,00%
Muy satisfecho	2	4,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #13.

Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme

Apoyo de mi jefe	Cantidad de Trabajadores	%
Nada satisfecho	1	2,00%
Poco satisfecho	16	32,00%
Satisfecho	19	38,00%
Bastante satisfecho	12	24,00%
Muy satisfecho	2	4,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #14:

Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes

Libertad para expresar mis pensamientos	Cantidad de Trabajadores	%
Nada satisfecho	2	4,00%
Poco satisfecho	19	38,00%
Satisfecho	17	34,00%
Bastante satisfecho	12	24,00%
Total general	50	100,00%

Tabla

#15:

Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia, según la cantidad de hijos que tengo

Oportunidad de convivir con mi familia	Cantidad de hijos				Total general
	1-2	3-4	5-6	Ninguno	
Poco satisfecho	10,00%	6,00%	2,00%	8,00%	26,00%
Satisfecho	10,00%	14,00%	2,00%	16,00%	42,00%
Bastante satisfecho	12,00%	2,00%	0,00%	14,00%	28,00%
Muy satisfecho	2,00%	0,00%	0,00%	2,00%	4,00%
Total general	34,00%	22,00%	4,00%	40,00%	100,00%

Tabla #16:

Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas

Satisfacción con horario laboral	Cantidad de Trabajadores	%
Poco satisfecho	17	34,00%
Satisfecho	21	42,00%
Bastante satisfecho	11	22,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #17:

Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)

Actividades laborales y familia	Cantidad de Trabajadores	%
Poco satisfecho	19	38,00%
Satisfecho	17	34,00%
Bastante satisfecho	14	28,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #18:

Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos

Acceso a cantidad y calidad de comida	Cantidad de Trabajadores	%
Poco satisfecho	13	26,00%
Satisfecho	25	50,00%
Bastante satisfecho	12	24,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #19:

Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución

Posibilidad de mejorar mi nivel de vida	Cantidad de Trabajadores	%
Nada satisfecho	1	2,00%
Poco satisfecho	17	34,00%
Satisfecho	20	40,00%
Bastante satisfecho	11	22,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #20:

Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución

Satisfactores personales alcanzados con el trabajo	Cantidad de Trabajadores	%
Poco satisfecho	19	38,00%
Satisfecho	17	34,00%
Bastante satisfecho	13	26,00%
Muy satisfecho	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #21:

Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma

Problemas de salud	Cantidad de Trabajadores	%
Nada satisfecho	1	2,00%
Poco satisfecho	14	28,00%
Satisfecho	22	44,00%
Bastante satisfecho	13	26,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #22:

Con respecto a mi familia, siento que tenemos satisfechas nuestras necesidades de vestuario, según su genero

Satisfacción de necesidades de vestuario	Genero		
	Hombre	Mujer	Total general
Totalmente en desacuerdo	2,00%	2,00%	4,00%
En desacuerdo	24,00%	14,00%	38,00%
Neutro	22,00%	6,00%	28,00%
De acuerdo	18,00%	6,00%	24,00%
Totalmente de acuerdo	6,00%	0,00%	6,00%
Total general	72,00%	28,00%	100,00%

Tabla #23:

Como familia, siento que tenemos satisfechas nuestras necesidades de acceso a la educación para nuestros hijos, según su genero

Necesidades de educación de sus hijos	Genero		
	Hombre	Mujer	Total general
Totalmente en desacuerdo	2,04%	2,04%	4,08%
En desacuerdo	16,33%	12,24%	28,57%
Neutro	32,65%	8,16%	40,82%
De acuerdo	16,33%	6,12%	22,45%
Totalmente de acuerdo	4,08%	0,00%	4,08%
Total general	71,43%	28,57%	100,00%

Tabla #24:

Actualmente creo que la salud de mi familia es excelente

La salud en mi familia	Cantidad de Trabajadores	%
En desacuerdo	7	14,00%
Neutro	16	32,00%
De acuerdo	26	52,00%
Totalmente de acuerdo	1	2,00%
Total general	50	100,00%

Tabla

#25:

Nosotros preferimos caminar, bailar, ir de paseo y/o hacer otras actividades físicas antes que mirar televisión o videos, jugar en la computadora, etc.

Actividades en familia	Cantidad de Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	5	10,00%
En desacuerdo	13	26,00%
Neutro	11	22,00%
De acuerdo	19	38,00%
Totalmente de acuerdo	2	4,00%
Total general	50	100,00%

Tabla

#26:

En mi familia nadie consume calmantes u otras sustancias para relajarse y/o dormir.

Consumo de sustancias	Cantidad de Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	2,00%
En desacuerdo	6	12,00%
Neutro	16	32,00%
De acuerdo	20	40,00%
Totalmente de acuerdo	7	14,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #27:

Estoy seguro/a que nadie en mi familia fuma

Familiar que fuma	Cantidad de Trabajadores	%
En desacuerdo	12	24,00%
Neutro	12	24,00%
De acuerdo	22	44,00%
Totalmente de acuerdo	4	8,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #28:

Nadie en mi familia acostumbra a emborracharse

Familiar que se emborracha Emborracharse	Cantidad de Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	2	4,00%
En desacuerdo	10	20,00%
Neutro	9	18,00%
De acuerdo	24	48,00%
Totalmente de acuerdo	5	10,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #29:

En mi familia, cuando tenemos un problema no se abandona al otro, lo enfrentamos con ayuda de los demás.

No se abandona a otro familiar durante problemas	Estado Civil					Total general
	Casado	Divorciado	Soltero	Unión Libre	Viudo	
De acuerdo	20,00%	4,00%	18,00%	28,00%	2,00%	72,00%
En desacuerdo	2,00%	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%	6,00%
Neutro	4,00%	0,00%	8,00%	0,00%	0,00%	12,00%
Totalmente de acuerdo	2,00%	2,00%	0,00%	6,00%	0,00%	10,00%
Total general	28,00%	6,00%	30,00%	34,00%	2,00%	100,00%

Tabla #30:

En mi familia, cuando hay conflictos o problemas, siempre buscamos resolverlos del modo que sea mejor para los que están en el conflicto.

Resolución de conflictos	Cantidad de trabajadores	%
En desacuerdo	2	4,00%
Neutro	7	14,00%
De acuerdo	34	68,00%
Totalmente de acuerdo	7	14,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #31:

En mi familia siempre podemos contar con un buen consejo en las dificultades.

Consejo durante dificultades	Cantidad de Trabajadores	%
En desacuerdo	5	10,00%
Neutro	14	28,00%
De acuerdo	24	48,00%
Totalmente de acuerdo	7	14,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #32:

En nuestra familia nos prestamos atención unos a otros.

Atención familiar	Cantidad de Trabajadores	%
En desacuerdo	3	6,00%
Neutro	12	24,00%
De acuerdo	31	62,00%
Totalmente de acuerdo	4	8,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #33:

Siento que en mí familia el cariño pesa por sobre todo.

Cariño en la familia	Cantidad de Trabajadores	%
En desacuerdo	1	2,00%
Neutro	5	10,00%
De acuerdo	32	64,00%
Totalmente de acuerdo	12	24,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #34:

Siento que en mi familia nos respetamos unos a otros.

Respeto en la familia	Cantidad de Trabajadores	%
En desacuerdo	1	2,00%
Neutro	10	20,00%
De acuerdo	31	62,00%
Totalmente de acuerdo	8	16,00%
Total general	50	100,00%

Tabla #35:

Siempre que es posible, nos juntamos para las horas de comida.

Cenar juntos	Cantidad de Trabajadores	%
En desacuerdo	4	8,00%
Neutro	15	30,00%
De acuerdo	24	48,00%
Totalmente de acuerdo	7	14,00%
Total general	50	100,00%

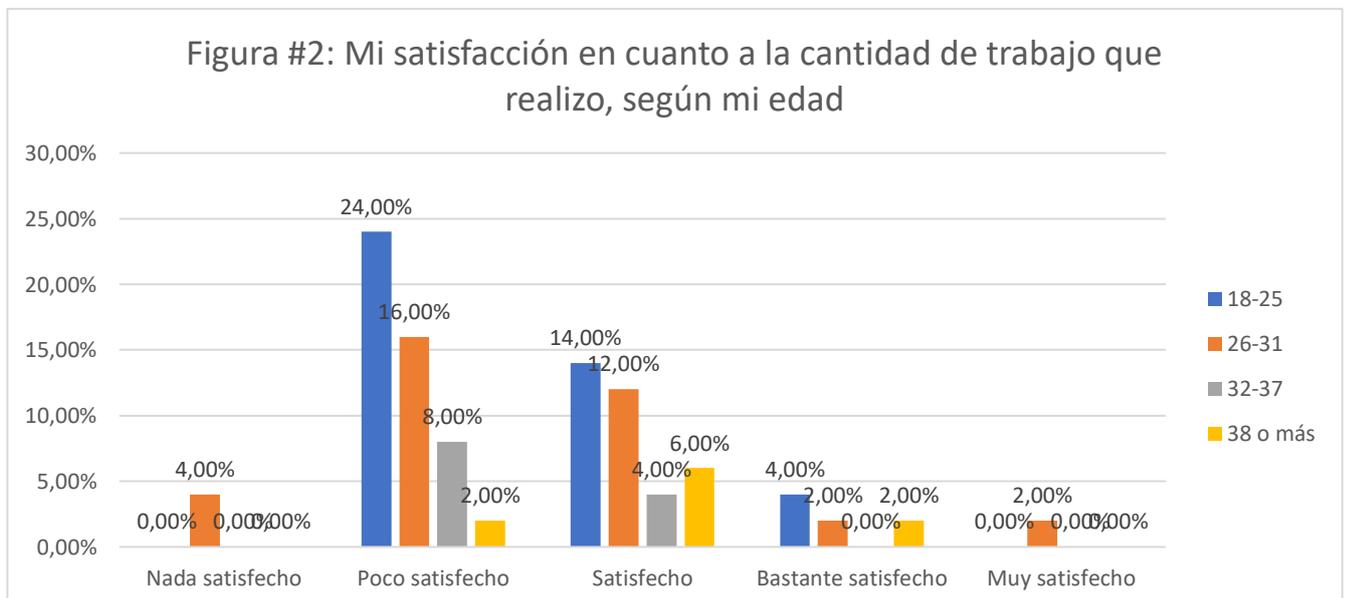
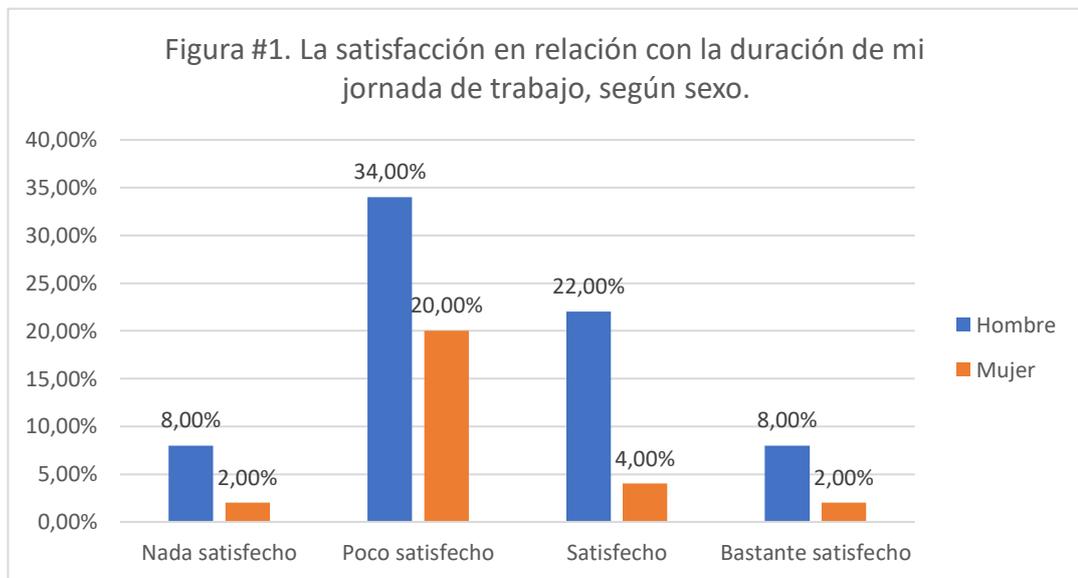
Tabla

#36:

En nuestra familia, siempre tenemos oportunidades para divertirnos juntos, según estado civil

Diversión en familia	Estado Civil					Total general
	Casado	Divorciado	Soltero	Unión Libre	Viudo	
Totalmente en desacuerdo	0,00%	0,00%	2,00%	2,00%	0,00%	4,00%
En desacuerdo	6,00%	0,00%	6,00%	12,00%	2,00%	26,00%
Neutro	4,00%	2,00%	12,00%	10,00%	0,00%	28,00%
De acuerdo	14,00%	2,00%	8,00%	8,00%	0,00%	32,00%
Totalmente de acuerdo	4,00%	2,00%	2,00%	2,00%	0,00%	10,00%
Total general	28,00%	6,00%	30,00%	34,00%	2,00%	100,00%

Figuras a partir de las encuestas



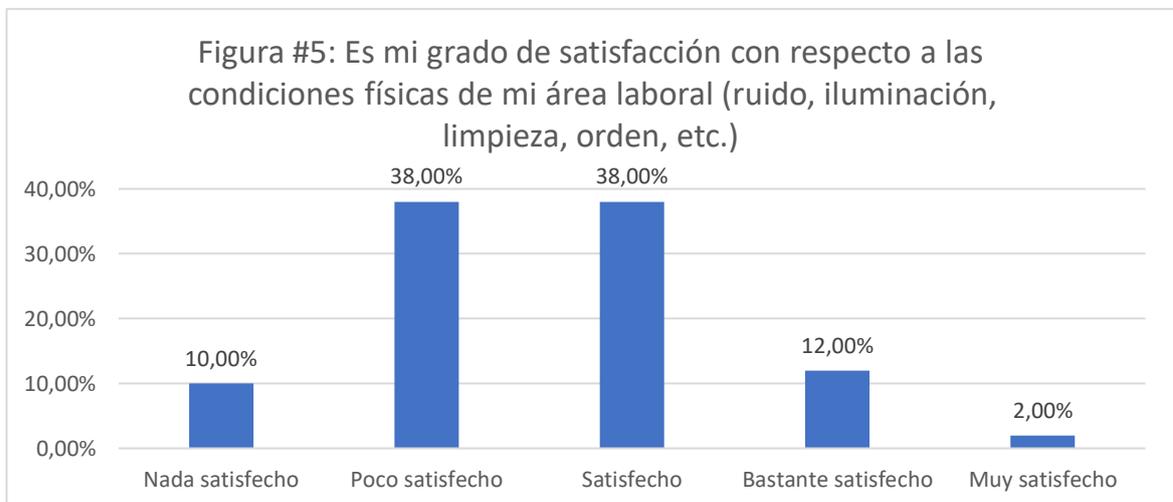
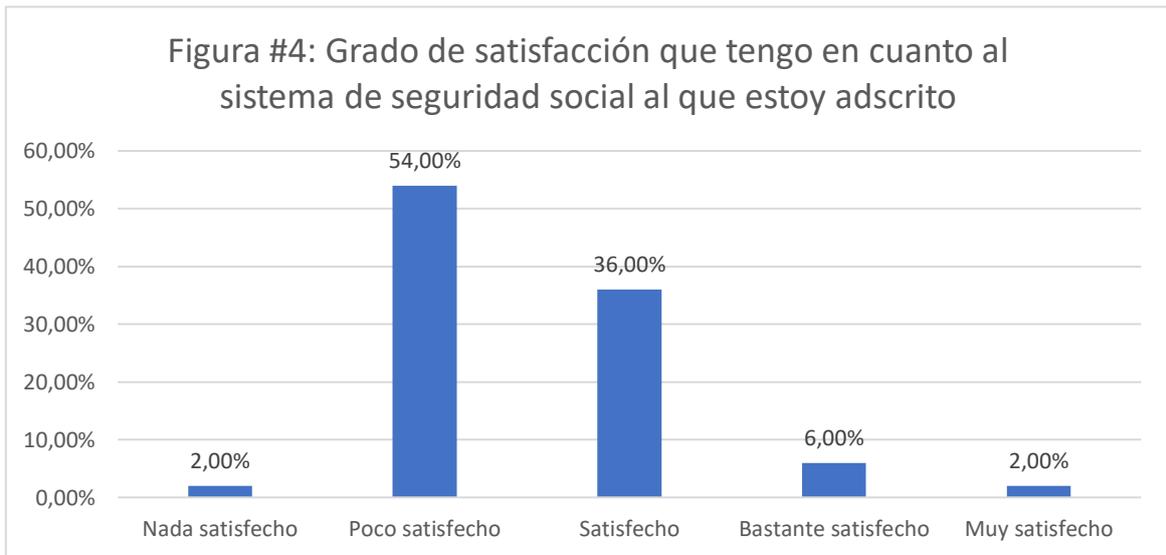
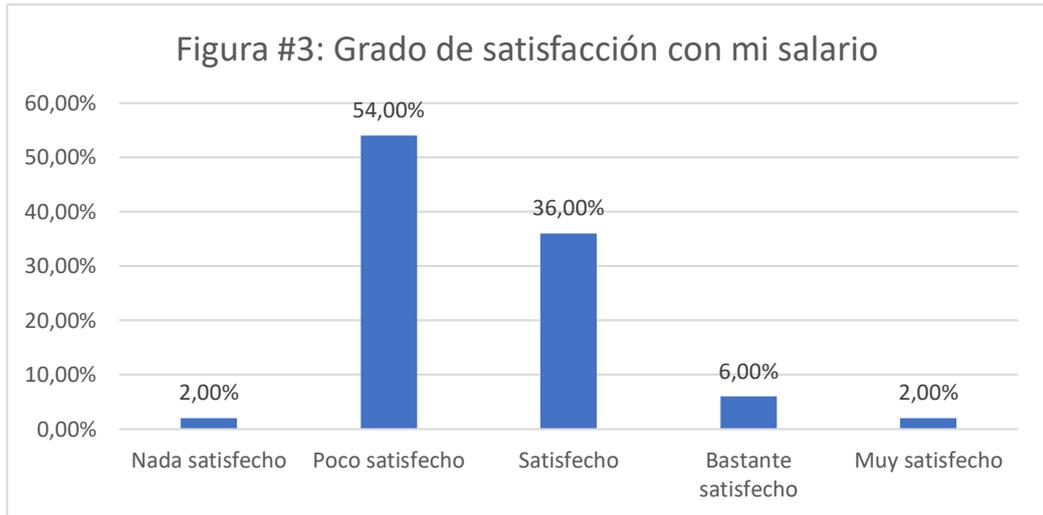


Figura #6: Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo, según su estado civil

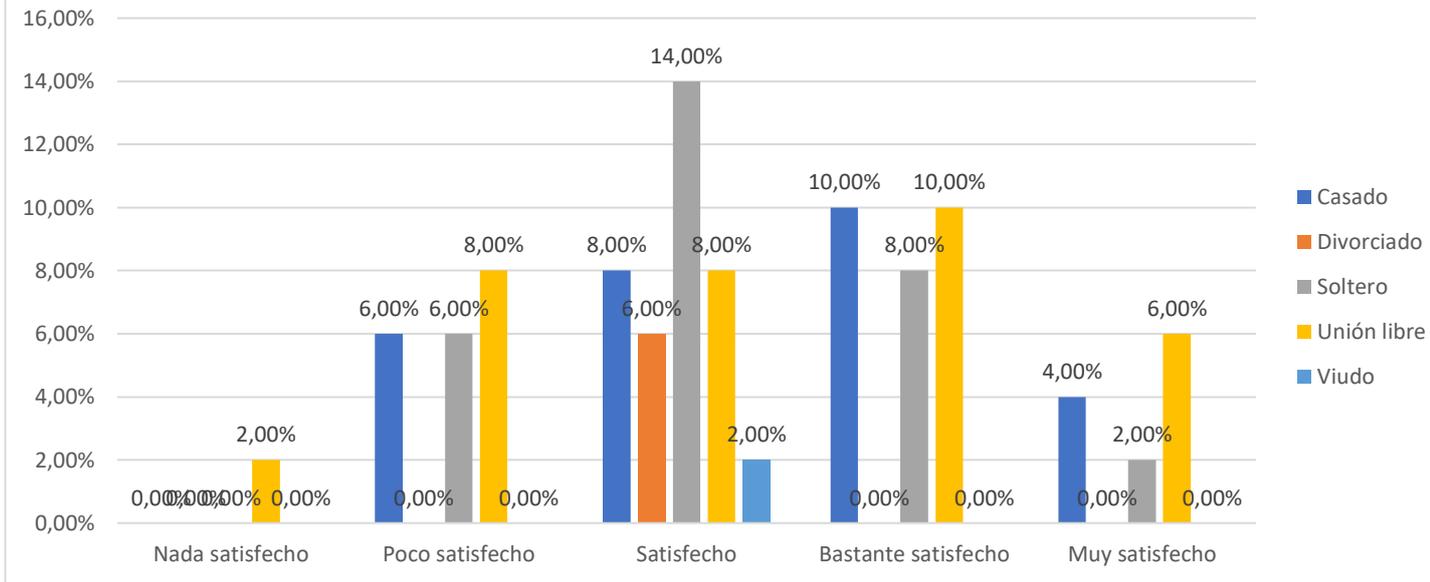


Figura #7: Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro

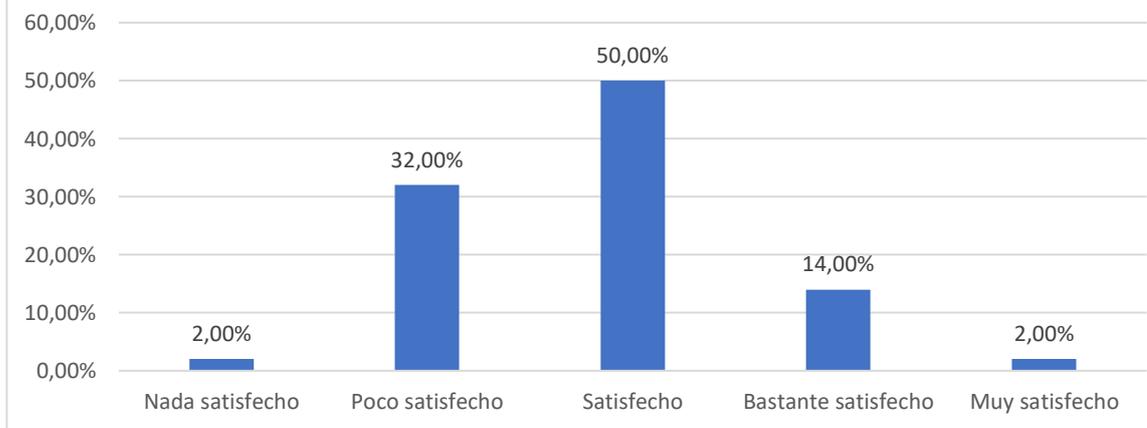
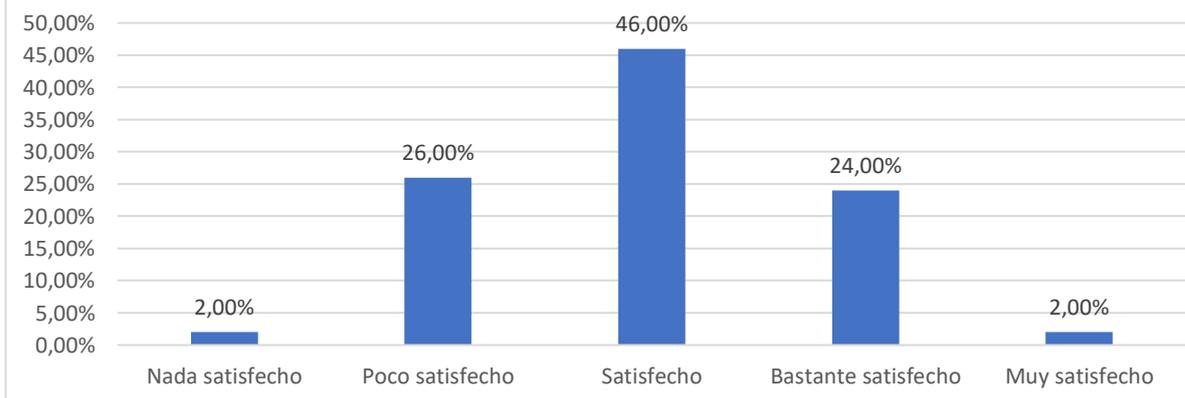


Figura #8: El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es



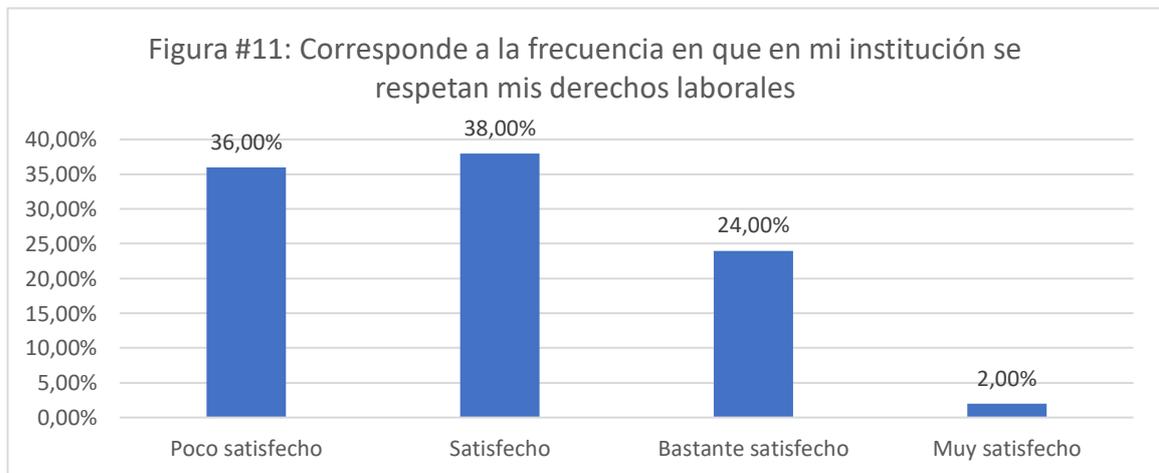
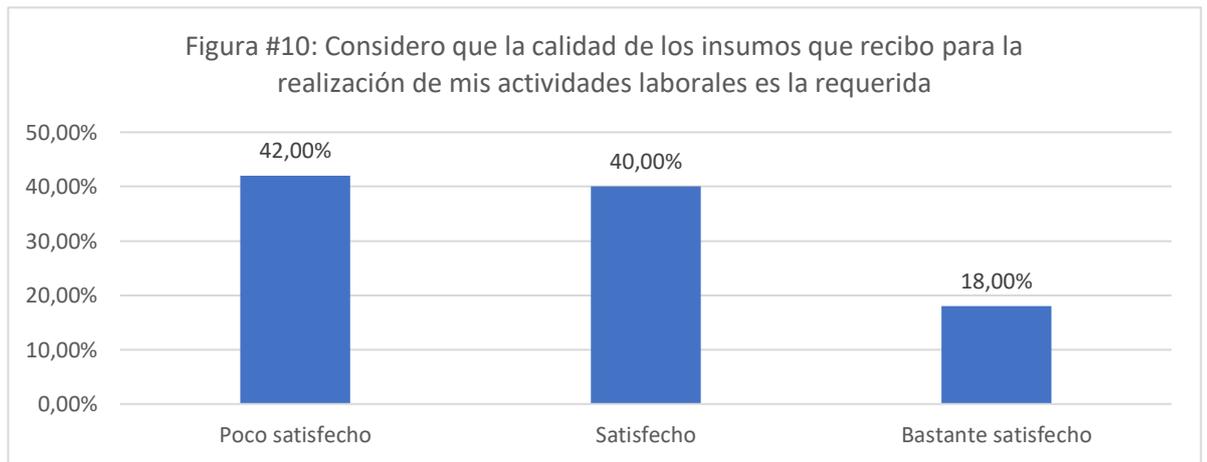
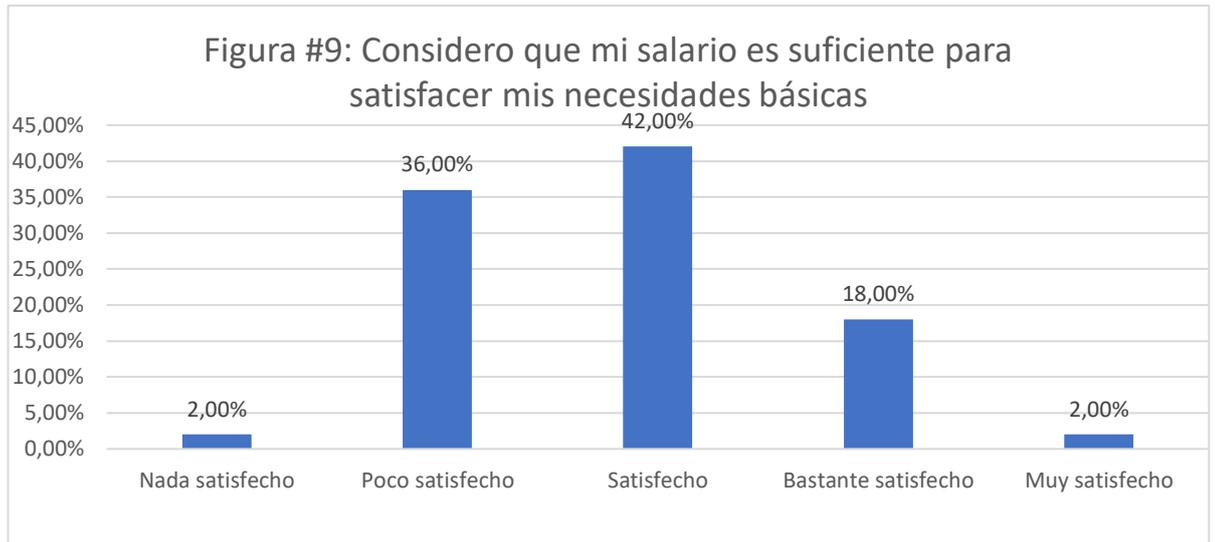


Figura #12: Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores

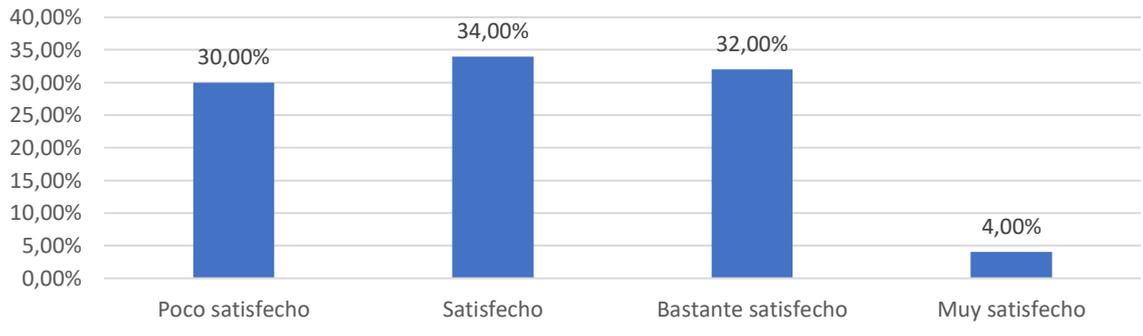


Figura #13: Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme

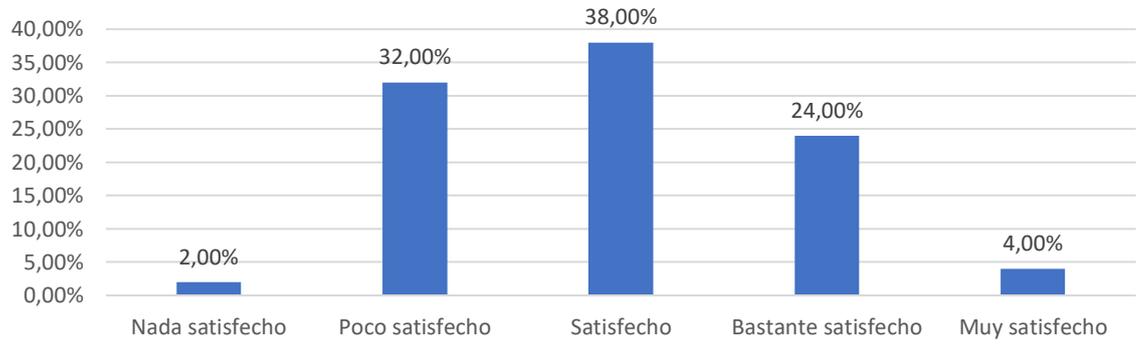


Figura #14. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes

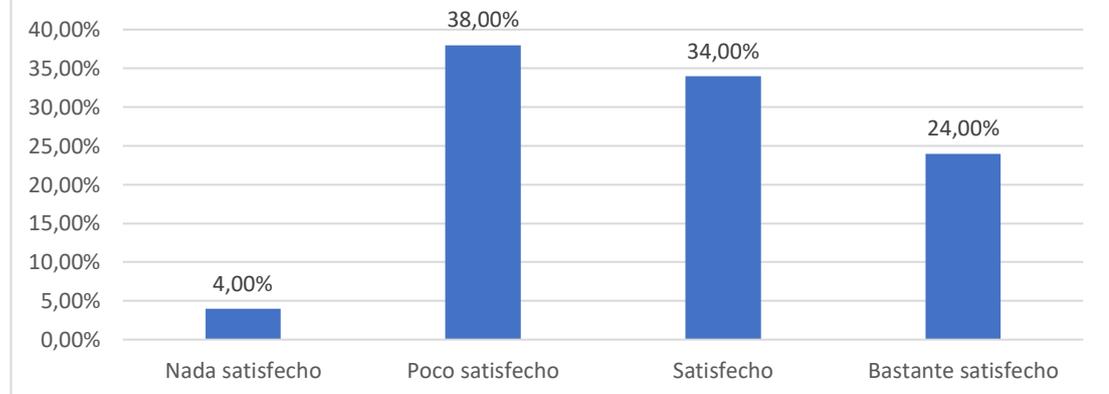


Figura #15. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia, según la cantidad de hijos que tengo

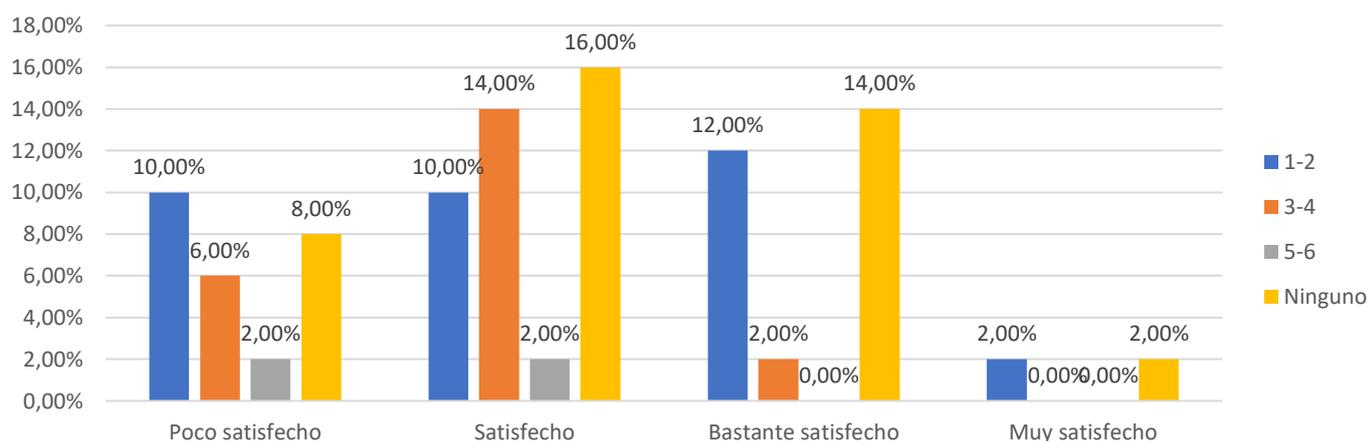


Figura #16: Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas

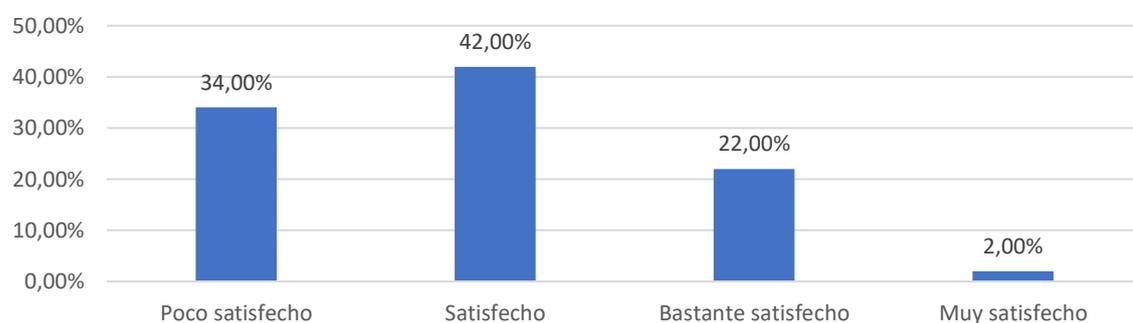


Figura #17: Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)

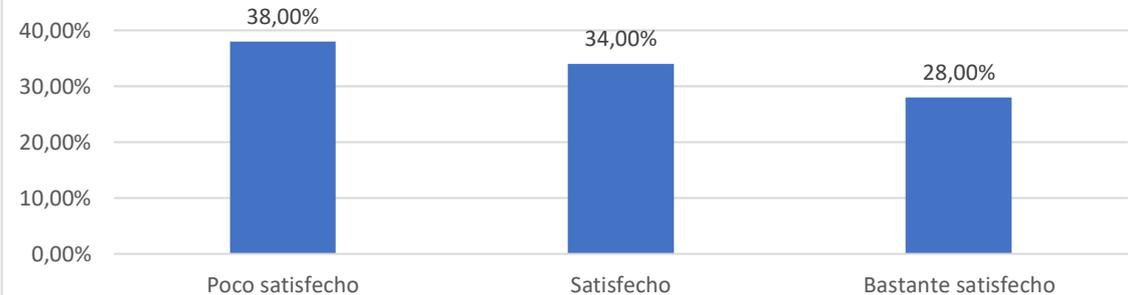


Figura #18: Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos

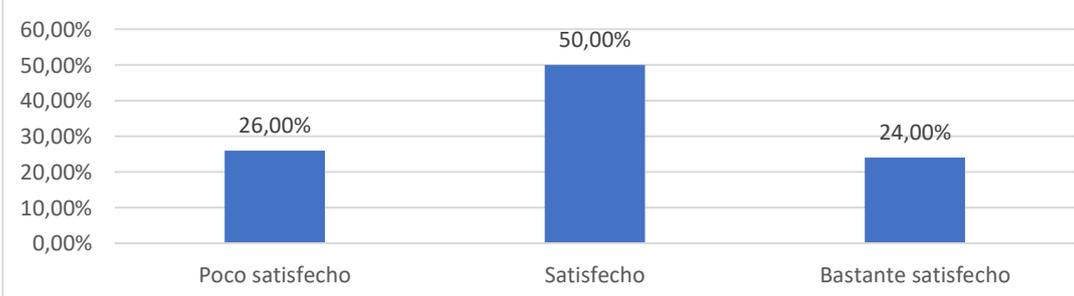


Figura #19: Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución

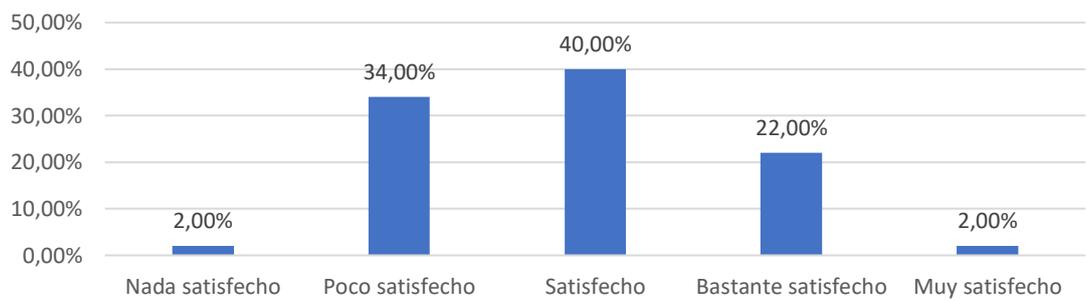


Figura #20: Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución

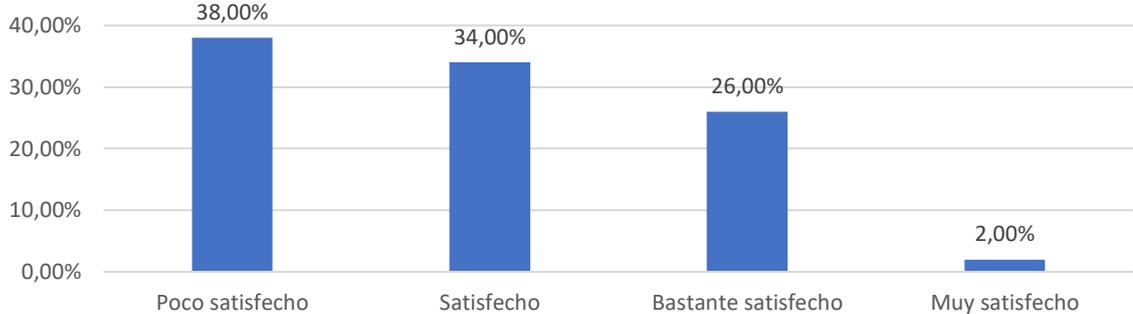


Figura #21: Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma

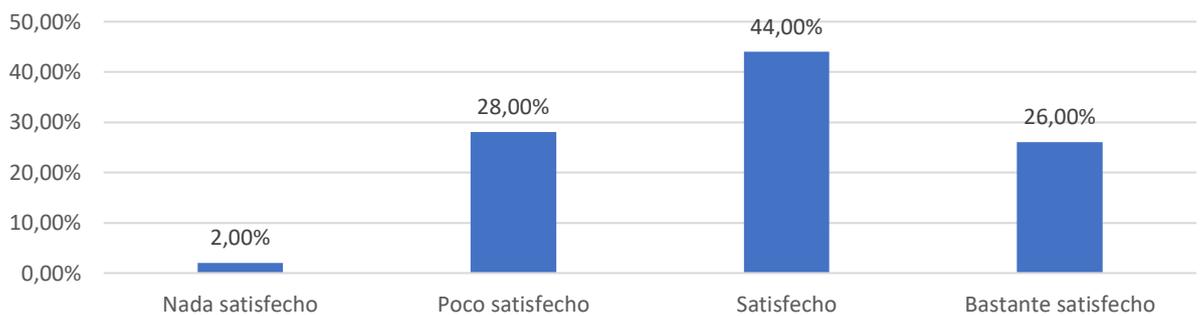


Figura #22: Con respecto a mi familia, siento que tenemos satisfechas nuestras necesidades de vestuario, según su sexo

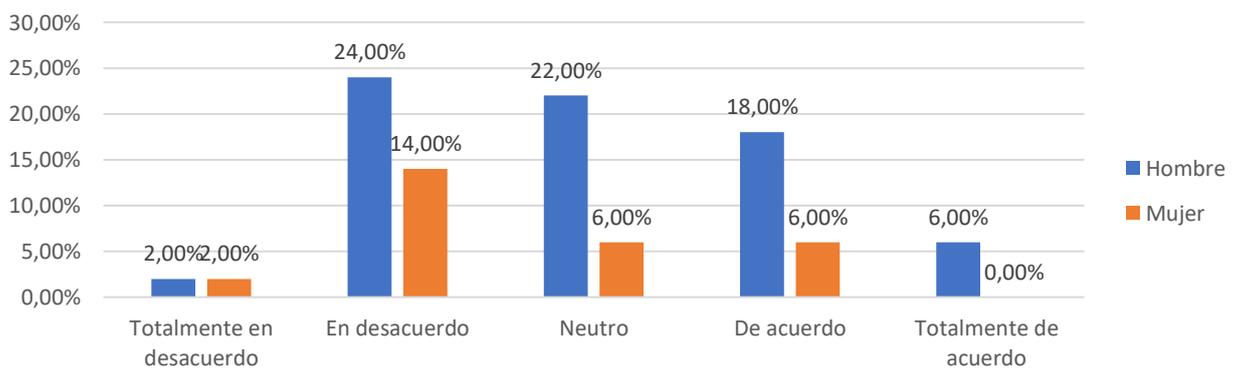


Figura #23: Como familia, siento que tenemos satisfechas nuestras necesidades de acceso a la educación para nuestros hijos, según su

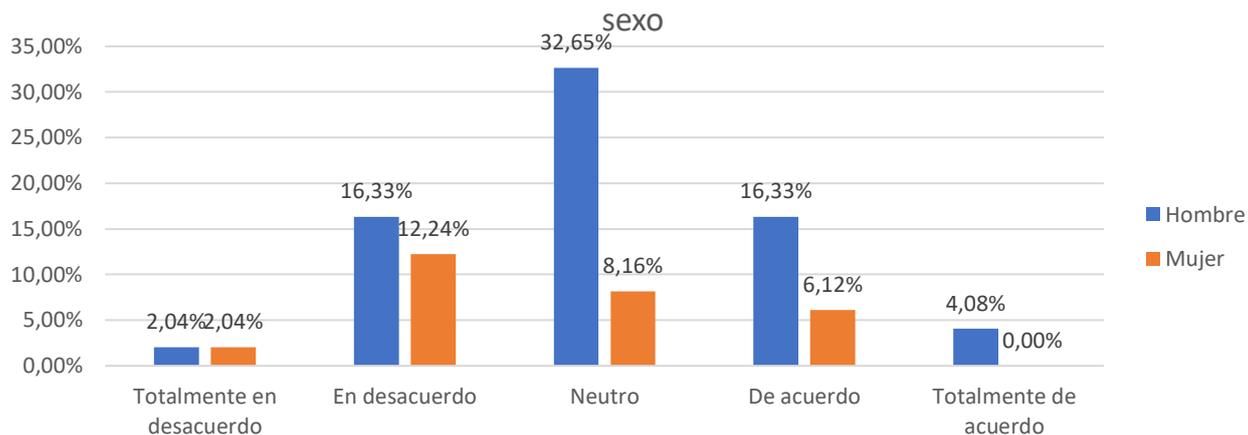


Figura #24: Actualmente creo que la salud de mi familia es excelente

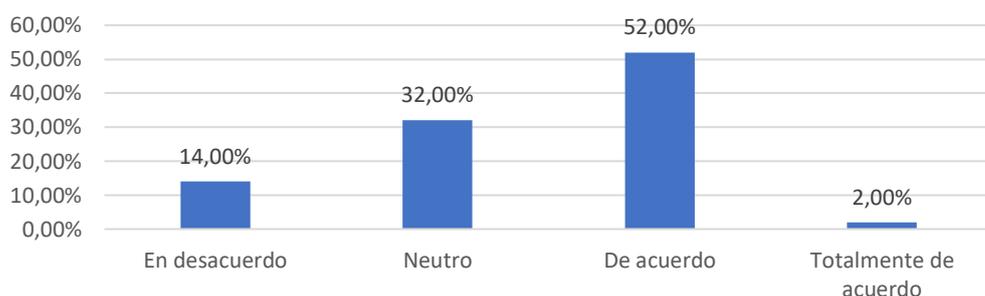
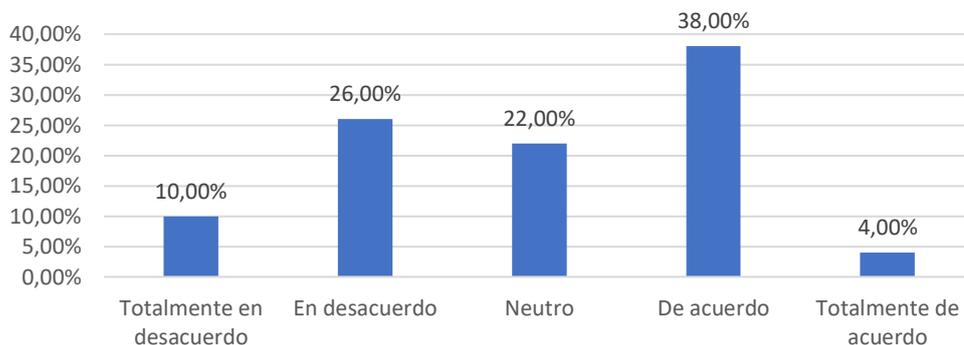


Figura #25: Nosotros preferimos caminar, bailar, ir de paseo y/o hacer otras actividades físicas antes que mirar televisión o videos, jugar en la computadora, etc.



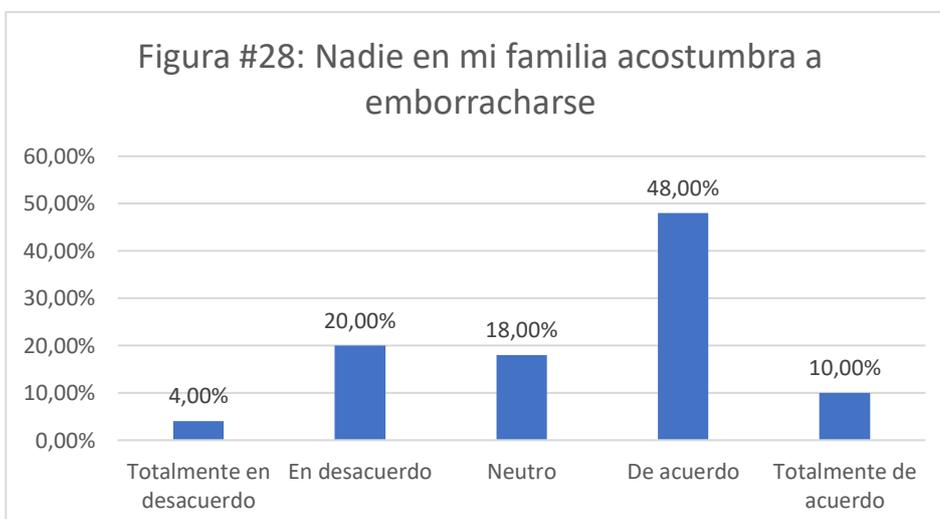
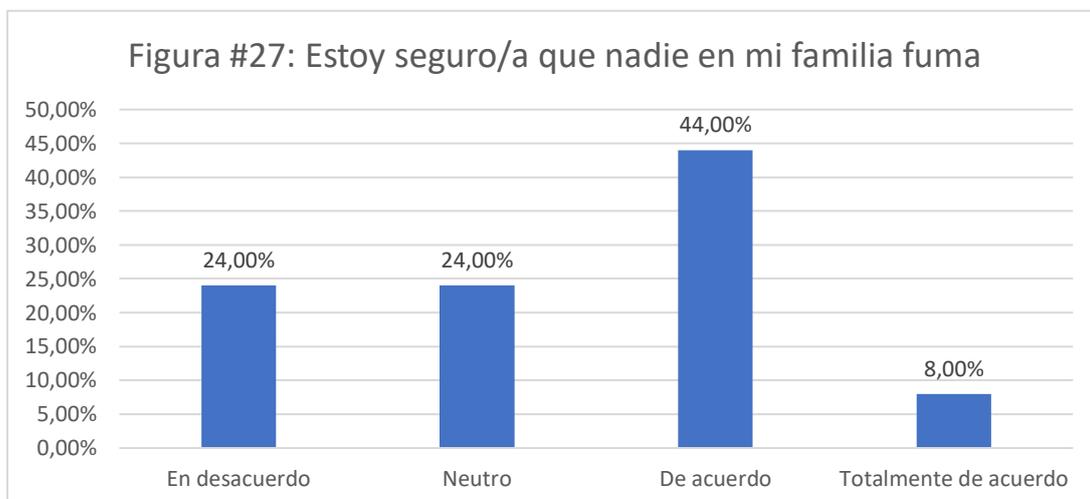
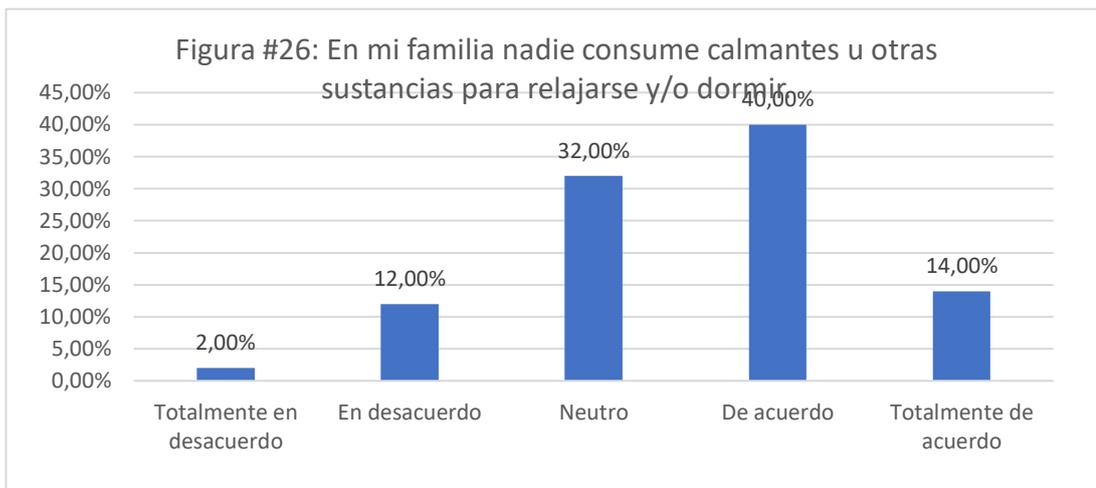


Figura #30: En mi familia, cuando hay conflictos o problemas, siempre buscamos resolverlos del modo que sea mejor para los que están en el conflicto.

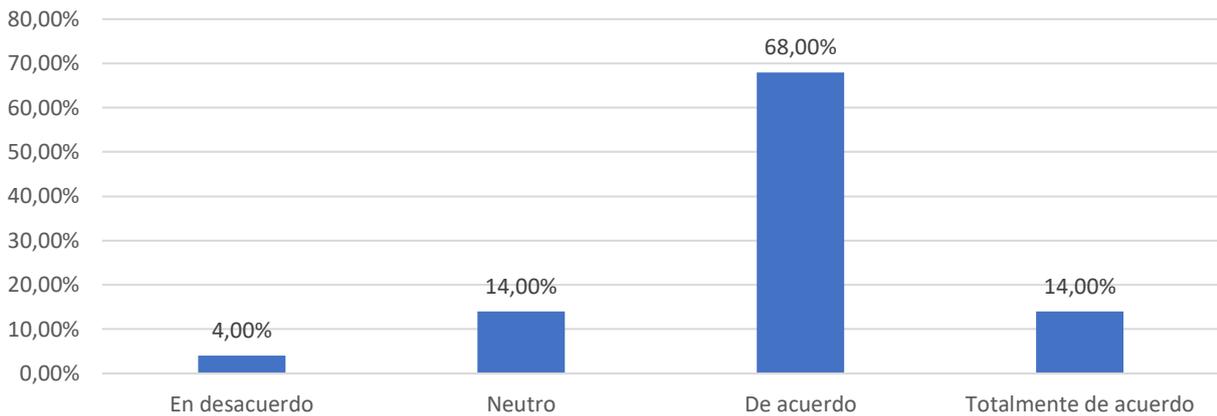


Figura #31: En mi familia siempre podemos contar con un buen consejo en las dificultades.

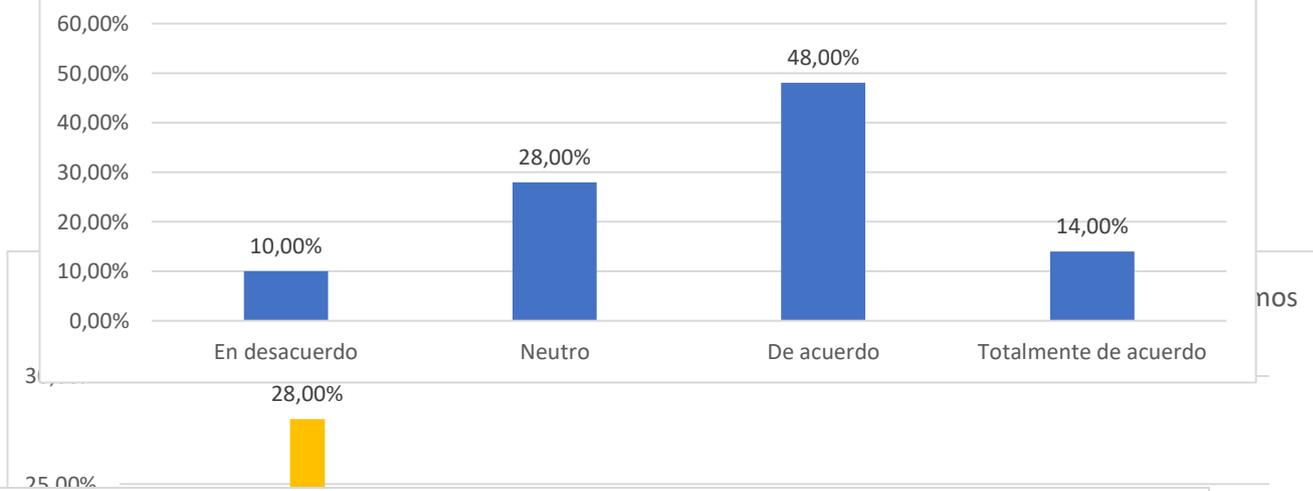


Figura #32: En nuestra familia nos prestamos atención unos a otros.

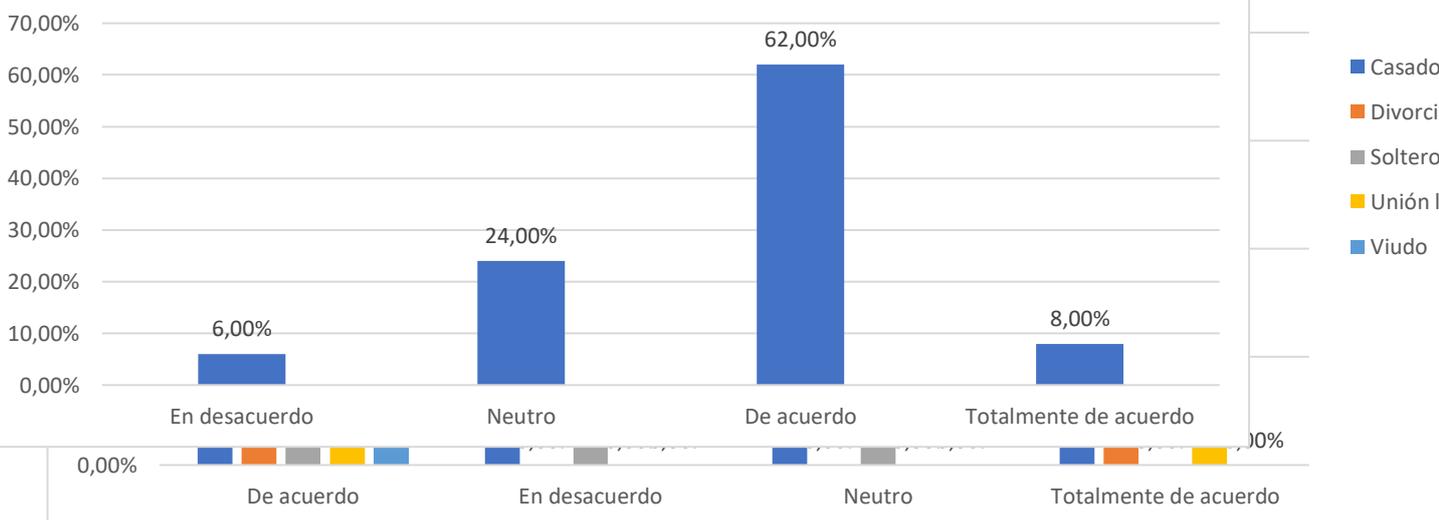


Figura #33: Siento que en mí familia el cariño pesa por sobre todo.

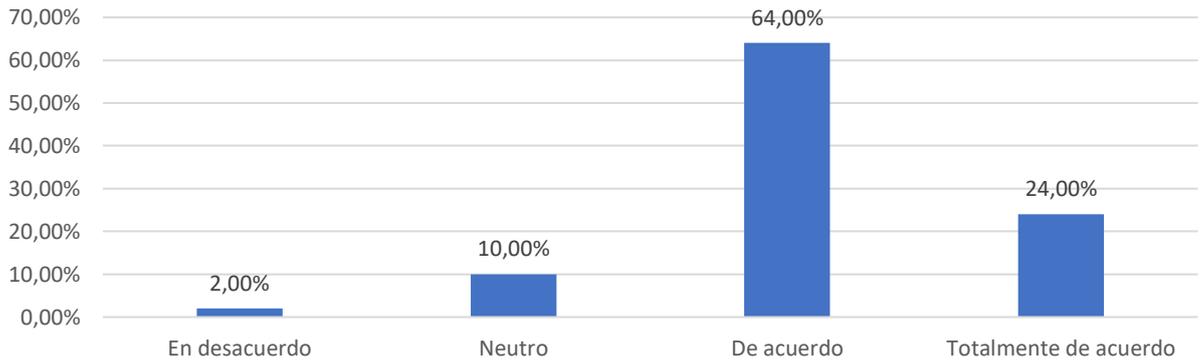


Figura #34: Siento que en mi familia nos respetamos unos a otros.

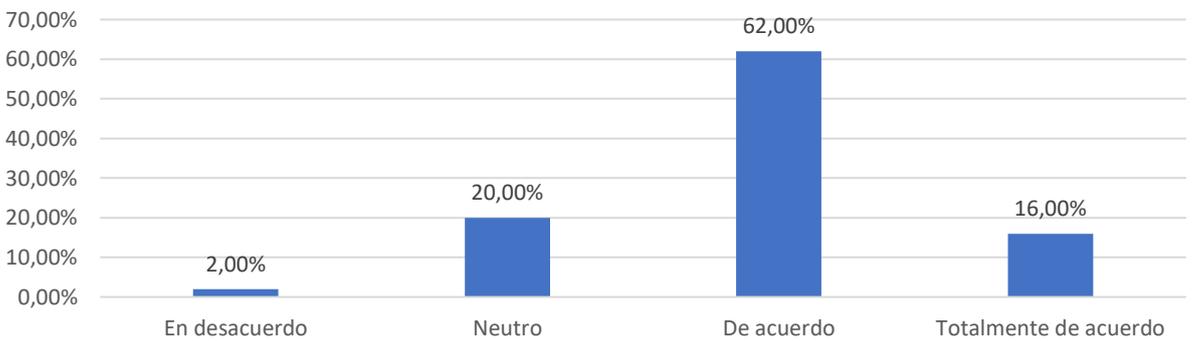


Figura #35: Siempre que es posible, nos juntamos para las horas de comida.

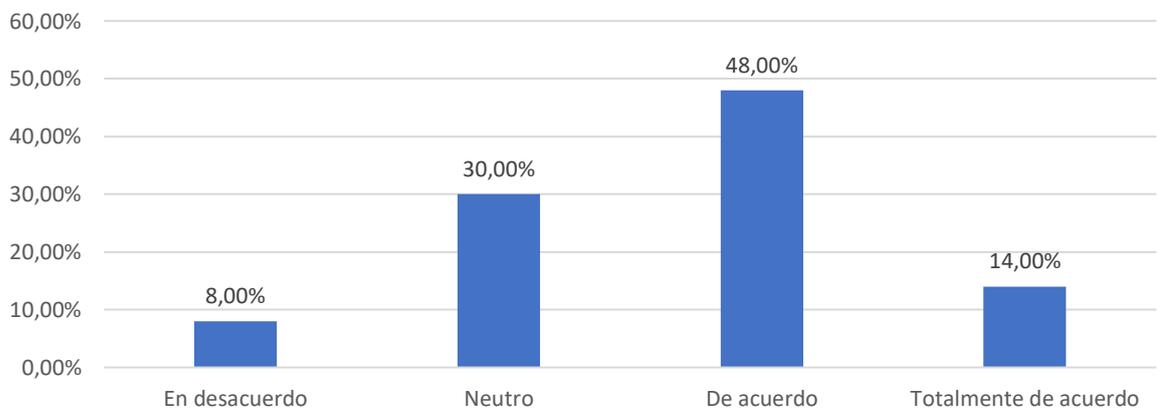
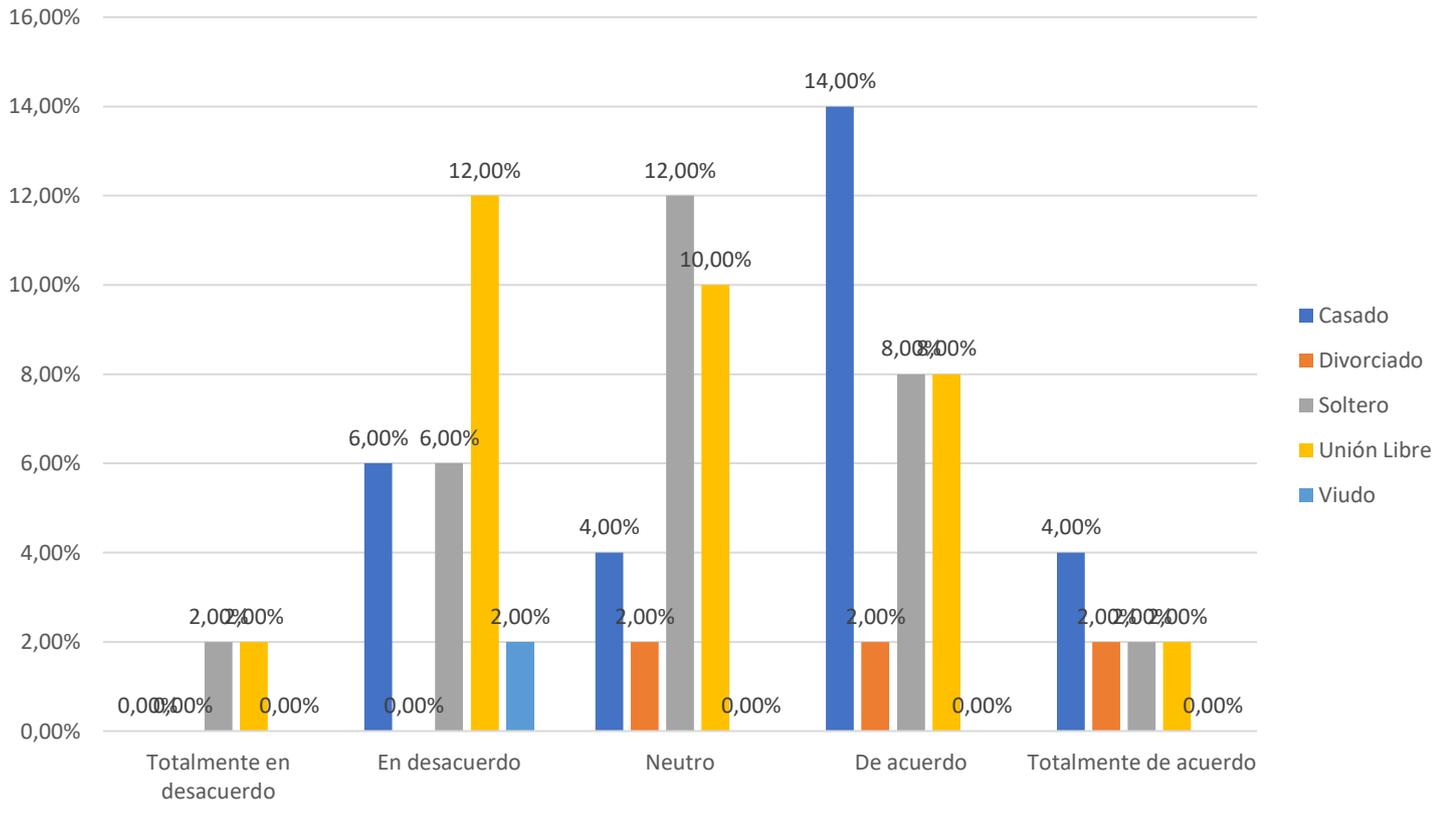


Figura #36: En nuestra familia, siempre tenemos oportunidades para divertirnos juntos, según estado civil





DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Dicado Miño, Juritza Jurisbeth**, con C.C: # **0927611061** autora del trabajo de titulación: **Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón Salitre, en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** 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 titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

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

Guayaquil, **05 de 02 del 2024**

f. _____

Nombre: **Dicado Miño, Juritza Jurisbeth**

C.C: **0927611061**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón Salitre, en el año 2023.		
AUTOR(ES)	Juritza Jurisbeth, Dicado Miño		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Merli Rossanna, López Rodríguez		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	05 de 02 del 2024	No. DE PÁGINAS:	104
ÁREAS TEMÁTICAS:	Intervención, Trabajo Social, Laboral		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Calidad de vida familiar, Calidad de vida laboral, bananera, salario, jornada laboral, familia, condiciones laborales		
RESUMEN:	<p>El presente trabajo es un estudio sobre la “Elementos de la calidad de vida laboral presentes en la vida familiar de los trabajadores del sector bananero del cantón salitre, en el año 2023”, se basó en establecer la relación entre la calidad de vida laboral y la calidad de vida familiar con la finalidad de entender como ambas variables impactan en la calidad de vida del trabajador.</p> <p>Esta investigación se la realizó desde un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva y correlacional, siendo también un estudio transversal, mientras que su método de investigación es no experimental.</p> <p>La muestra está comprendida entre 50 trabajadores de la finca bananera de Salitre, para la selección de esta muestra usamos un muestreo mixto (probabilístico-intencional), el cual implica la selección específica de participantes. El levantamiento de información se lo realizó con 2 encuestas, una enfocada en calidad de vida laboral llamada "CVT-GOHISALO" y otra enfocada en calidad de vida familiar titulada "Cuestionario de Calidad de Vida Familiar".</p> <p>Los resultados obtenidos a partir de su aplicación indican que los trabajadores se encuentran poco satisfechos con su jornada laboral, esto los ha llevado a sentirse poco satisfechos con la cantidad de trabajo que realizan e incluso con el salario que reciben, sin embargo, perciben un buen ambiente laboral con sus compañeros e indican que su acceso en cantidad y calidad de alimentos les satisface. Evidenciándose también que a pesar de estas extensas jornadas laborales tratan de compartir el mayor tiempo posible con sus familias, ya sea en ayudando en tareas domésticas, reuniéndose a cenar juntos o realizando actividades de entretenimiento compartidas.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 99 031 9126	E-mail: juritzadicado@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			