

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Trabajo Social

Situación Laboral y Familiar de los Colaboradores y las Colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay. Análisis en el Marco de la Conciliación Trabajo - Familia, Año 2023


Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social

Autor:

Cristina Alexandra Orellana Barros

Director:

Nancy Susana Cárdenas Yáñez

ORCID:  0000-0001-6743-2500

Cuenca, Ecuador

2024-02-27

Resumen

El trabajo y la familia se han convertido en temas de investigación social ante la dificultad que presentan las personas para poder conciliarlas en sus vidas. Esta situación deriva de condiciones, responsabilidades y exigencias internas que son incompatibles y limitan el cumplimiento apropiado en cada ámbito afectando el funcionamiento individual, familiar y laboral de las personas. En este contexto, el estudio tuvo como objetivo general describir la situación laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay en el año 2023. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de alcance exploratorio con diseño descriptivo, no experimental y transversal. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los sujetos de estudio fueron 133 colaboradores y 11 colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, quienes fueron seleccionados/as a través del muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional por sexo. Los principales hallazgos producto de esta investigación demostraron características particulares en los/as participantes en términos de edad, estado civil, vivienda, roles laborales y tiempo de servicio en la entidad. Además, se identificaron factores laborales y familiares, como: la motivación laboral, el estrés laboral, el clima organizacional, la satisfacción familiar, el tiempo y la comunicación que demostraron la importancia de fortalecer el equilibrio interno para favorecer el bienestar individual y familiar. En este sentido, se propusieron estrategias adaptadas a sus necesidades como una manera de conciliarlas en sus vidas.

Palabras clave: estrés laboral, bienestar individual, psicología social



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

Work and family have become topics of social research due to people's difficulty reconciling them in their lives. This situation arises from incompatible internal conditions, responsibilities, and requirements that limit appropriate compliance in each area, affecting people's individual, family, and work functioning. In this context, the general objective of the study was to describe the work and family situation of the collaborators of the Directorate of Roads of the Provincial Government of Azuay. The study had a quantitative approach of exploratory scope with a descriptive, non- experimental and cross-sectional design. The survey and questionnaire were used for data collection. The study subjects were 133 male and 11 female collaborators of the Directorate of Roads of the Provincial Government of Azuay, who were selected through stratified random sampling with proportional fixation by sex. The main findings resulting from this research demonstrated particular characteristics in the male and female collaborators in terms of age, marital status, housing, job roles and length of service in the entity. In addition, work and family factors were identified, such as: work motivation, work stress, organizational climate, family satisfaction, time and communication, which demonstrated the importance of strengthening internal balance to promote individual and family well-being. In this sense, strategies adapted to their needs were proposed as a way to reconcile them in their lives.

Keywords: work stress, individual well-being, social psychology



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Índice de contenido.....	4
Índice de tablas.....	6
Dedicatoria.....	8
Agradecimiento.....	9
Introducción.....	10
Capítulo I: Problema de Investigación.....	12
1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.2 Formulación del Problema.....	14
1.3 Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1 <i>Objetivo General</i>	14
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	14
1.4 Justificación.....	14
1.5 Limitaciones.....	15
Capitulo II: Marco Teórico Conceptual.....	16
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	16
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.2.1 <i>Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner</i>	17
2.2.2 <i>Perspectiva de Género</i>	18
2.3 Marco Conceptual.....	19
2.3.1 <i>Trabajo</i>	19
2.3.2 <i>Familia</i>	19
2.3.3 <i>Colaboradores y Colaboradoras</i>	19
2.3.4 <i>Gobierno Provincial del Azuay</i>	19
2.3.5 <i>Dirección de Vialidad</i>	19
2.3.6 <i>Conciliación</i>	19

2.3.7 Conciliación Trabajo – Familia	20
2.3.8 Rol del Trabajador Social en el Área Laboral	20
2.3.9 Factores Presentes en la Vida Laboral	20
2.3.10 Factores Presentes en la Vida Familiar	21
2.4 Marco Legal	22
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador	22
2.4.2 Código del Trabajo	23
2.4.3 Ley Orgánica de Servicio Público	23
Capitulo III: Metodología de la Investigación	24
3.1 Tipo de Investigación, Alcance y Diseño	24
3.2 Población	24
3.3 Tipo de Muestreo y Tamaño de la Muestra	25
3.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	26
Capitulo IV: Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados	27
4.1 Descripción y Análisis de los Datos de la Encuesta	27
4.1.1 Caracterización Sociodemográfica de la Población	27
4.1.2 Trayectoria Laboral de la Población	34
4.1.3 Factores Presentes en la Vida Laboral	39
4.1.4 Factores Presentes en la Vida Familiar	45
4.2 Estrategias de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	53
4.3 Discusión de Resultados	55
Conclusiones	58
Recomendaciones	60
Referencias	61
Anexos	66

Índice de tablas

Tabla 1	Tamaño relativo de la población según el sexo	25
Tabla 2	Resultado de la muestra según el sexo de los participantes	25
Tabla 3	Género y edad (porcentajes)	27
Tabla 4	Género y estado civil (porcentajes)	28
Tabla 5	Género y autoidentificación étnica (porcentajes)	29
Tabla 6	Género y nivel de instrucción (porcentajes)	30
Tabla 7	Género y tipo de vivienda (porcentajes)	31
Tabla 8	Género y tenencia de la vivienda (porcentajes)	31
Tabla 9	Género y número de integrantes que habitan en la vivienda (porcentajes)	32
Tabla 10	Género e hijos/as con edades inferiores a 18 años en el hogar (porcentajes)	33
Tabla 11	Género y cargas familiares con algún tipo de discapacidad (porcentajes)	33
Tabla 12	Género y área laboral (porcentajes)	34
Tabla 13	Género y lugar de trabajo (porcentajes)	35
Tabla 14	Género y cargo al ingresar a la entidad (porcentajes)	36
Tabla 15	Género y cargo actual (porcentajes)	37
Tabla 16	Género y años laborados en la entidad (porcentajes)	38
Tabla 17	Género y años que se mantiene en su cargo actual (porcentajes)	39
Tabla 18	Género y elogios del jefe por el esfuerzo en las actividades (porcentajes)	40
Tabla 19	Género y oportunidades para crecer laboralmente en la entidad (porcentajes)	40
Tabla 20	Género e interés del jefe por el bienestar familiar y laboral (porcentajes)	41
Tabla 21	Género y permisos ante contingencias familiares por parte de la entidad (porcentajes)	42
Tabla 22	Género y participación de la familia en los eventos de la entidad (porcentajes)	42
Tabla 23	Género y sobrecarga laboral (porcentajes)	43
Tabla 24	Género y apoyo de los compañeros/as ante problemas laborales (porcentajes)	44
Tabla 25	Género y opiniones escuchadas por el jefe inmediato (porcentajes)	44
Tabla 26	Género y felicidad en casa (porcentajes)	45
Tabla 27	Género y tranquilidad en casa (porcentajes)	46
Tabla 28	Género y cómo percibe que la familia se siente a gusto con su estilo de vida personal (porcentajes)	46
Tabla 29	Género y el trabajo interfiere con el tiempo en pareja o familia (porcentajes)	47
Tabla 30	Género y evitación para hablar de problemas personales con la familia (porcentajes)	48
Tabla 31	Género y cómo percibe que la familia evita contarle problemas del hogar (porcentajes)	49
Tabla 32	Género y dificultad para atender los quehaceres diarios del hogar (porcentajes)	50

Tabla 33 Género y dificultad en el cuidado de hijos/os en edades inferiores a 18 años (porcentajes)	51
Tabla 34 Género y apoyo de la pareja o familia ante los quehaceres del hogar (porcentajes)	52
Tabla 35 Género y ayuda de la pareja o familia ante el cuidado de hijos en edades inferiores a 18 años (porcentajes)	52

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios por su amor incondicional y por su guía durante el proceso investigativo otorgándome la sabiduría para superar los desafíos y culminarla satisfactoriamente. A él le entrego con humildad el fruto de mi esfuerzo reconociendo que sin su bendición nada de esto sería posible.

A mi querida madre, Martha Barros cuyo ejemplo de dedicación y esfuerzo han sido mi mayor inspiración. Su inquebrantable determinación me ha demostrado que la motivación y la perseverancia son las bases principales que forjan el camino hacia el éxito. A ella le debo mi gratitud eterna por ser mi fuente de apoyo en todo momento y mi modelo a seguir.

A mi querido padre, Rolando Orellana por su guía y por sus palabras de aliento que han sido fundamentales en mi desarrollo académico y personal. Su presencia ha sido mi fortaleza en los momentos de adversidad.

A mi querido hermano, Jorge Orellana, por sus sabios consejos y por sus palabras de aliento durante todo el proceso investigativo que han fortalecido mi determinación y mi espíritu. Su presencia incondicional me ha demostrado que el apoyo de la familia es fundamental en la consecución de los sueños.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por guiarme en cada paso de mi vida y por darme la oportunidad de alcanzar mis objetivos y mis metas, reconociendo que cada logro en mi vida ha sido el resultado de su mano amorosa.

A mis queridos padres, Martha Barros y Rolando Orellana les agradezco de todo corazón por ser los pilares fundamentales en mi vida, por estar siempre a mi lado sin importar las circunstancias y adversidades, por brindarme su amor incondicional en todo momento y por ser mis ejemplos de valentía, fortaleza, dedicación y perseverancia, que han sido las bases de mi formación como persona. Cada sacrificio que han hecho por mí no ha pasado desapercibido y cada consejo que me han dado ha sido un tesoro invaluable que lo guardo en mi corazón.

A mi querido hermano, Jorge Orellana le agradezco su apoyo incondicional y motivación que han sido fundamentales en mi camino hacia el logro de esta meta.

Y al Gobierno Provincial del Azuay por permitirme realizar este trabajo de titulación proporcionándome la información necesaria.

Introducción

El trabajo y la familia son partes importantes en la sociedad, debido a que constituyen un nicho ecológico básico que permite alcanzar la supervivencia, el desarrollo personal y la satisfacción de las necesidades afectivas. No obstante, el trabajo y la familia ante los diversos factores internos y las demandas socio-económicas actuales, han hecho que tanto hombres como mujeres se vean en la necesidad de priorizar a una sobre la otra, evidenciando la presencia de conflictos para responder de manera equilibrada ante su doble rol incompatible y exigente (como padres - madres y como colaboradores – colaboradoras). Por este motivo, es importante promover la adaptación correcta en sus entornos e identificar aquellos factores que requieran fortalecerse o corregirse internamente para generar la idea de conciliación mutua (trabajo – familia), incorporando estrategias que den respuesta a sus necesidades, promoviendo la corresponsabilidad en el ámbito familiar y fomentando buenas prácticas que faciliten la integración y retención de talento humano en ámbito laboral.

Estudios referentes al tema han revelado las dificultades que enfrentan las personas para equilibrar el trabajo y la familia sobre todo cuando existen responsabilidades en el cuidado de niños/as, adolescentes y personas dependientes. Agregando que, estas dificultades en gran parte se deben a la falta de compromiso de las entidades u organizaciones con respecto a la importancia de la conciliación entre el trabajo y la familia, lo cual ha limitado el acceso a la flexibilización de los horarios y los permisos por cuidados familiares. Además, la presencia de trabajos con horarios extensos implica que los colaboradores y las colaboradoras permanezcan mayor tiempo en el lugar de sus funciones, generando como consecuencia la interferencia con su vida familiar y afecciones a su salud.

En este sentido, se realizó un estudio con el objetivo de describir la situación laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay en el año 2023. El estudio se encuentra estructurado por cuatro capítulos.

En el primer capítulo se expone sobre la problemática, la pregunta de investigación, los objetivos, la justificación y las limitaciones que se presentaron durante el proceso de investigación.

En el segundo capítulo se expone sobre los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y el marco legal con los principales artículos que se vinculan al estudio.

En el tercer capítulo se presenta la estrategia metodológica detallando el enfoque, el alcance y el diseño de la investigación, así como la población seleccionada, el tipo de muestreo, el tamaño de la muestra, la técnica y el instrumento para el levantamiento de información.

En el cuarto capítulo se expone la presentación, el análisis y la interpretación de los resultados donde se caracteriza el perfil sociodemográfico y la trayectoria laboral de los/as participantes, así como la identificación de los factores presentes en la vida laboral y familiar ya sean positivos o negativos. Además, se establecen estrategias de conciliación en la vida laboral y familiar a partir de los resultados obtenidos para dar respuesta a las necesidades de los/as participantes.

Por último, se establecen conclusiones acordes a los objetivos específicos de la investigación y se presentan algunas recomendaciones para mejorar el bienestar laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay.

Capítulo I: Problema de Investigación

1.1 Planteamiento del Problema

La vida laboral y familiar ha tenido diversas transformaciones en el tiempo tanto a nivel económico como social. Según López (2020) estos hechos se han evidenciado a través de los largos horarios de trabajo como respuesta a la competitividad empresarial, así como las nuevas estructuras organizacionales ante la incorporación de la mujer al mercado laboral. De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) la pandemia por el virus COVID 19 también ha influido en el cambio de la situación laboral y familiar de las personas, evidenciando en su informe *“La Autonomía Económica de las Mujeres en la Recuperación Sostenible y con Igualdad”* que la tasa de participación de las mujeres en América Latina y el Caribe disminuyó del 52% en el año 2019 al 46% en el año 2020, así mismo ocurrió con la tasa de participación de los hombres que varió del 73,6% en el año 2019 al 69% en el año 2020. Resaltando que, en el año 2020 las mujeres que salieron del mercado laboral no buscaron un nuevo empleo ante las demandas del cuidado familiar.

En el año 2022 y 2023 la situación de la vida laboral y familiar resultó más preocupante, ya que las personas que permanecieron en el mercado laboral se enfrentaron a desafíos para compatibilizar el trabajo y la familia ante las responsabilidades exigentes de cada esfera. Según Pérez (2023) en España el 59% de la población ocupada enfrentó limitaciones para conciliar su vida laboral y familiar en el año 2022. De esta población, las personas que afrontaron medianas y mayores dificultades de conciliación fueron los colaboradores y colaboradoras entre 35 y 44 años de edad (71%), debido a las responsabilidades en el cuidado de sus hijos y de personas dependientes. En el año 2023, la situación de conflicto laboral y familiar no mejoró en España, debido a que aumentó seis puntos porcentuales que el año anterior (65% vs 59%).

En Ecuador la situación laboral y familiar también es llamativa y requiere de estrategias que den respuesta a las necesidades de los colaboradores y las colaboradoras. Según Montufar (2019) en su investigación *“Plan de Mediación para el Conflicto familia-trabajo en una empresa de telecomunicaciones”* en la ciudad de Ambato, identificó que el 57,83% de los colaboradores y de las colaboradoras consideraron que el tiempo en familia disminuyó al iniciar su trabajo. También, observó que el 65,06% de los encuestados y encuestadas afirmaron que el trabajo los limitó para llegar a su hogar en un horario específico, debido a la gran cantidad de trabajo y al no dejarlo inconcluso. A su vez, los resultados reflejaron que en la organización existió la falta de medidas para conciliar las esferas vitales de sus colaboradores y colaboradoras.

En el mismo sentido, según Cadena et al. (2020) en su investigación “*Conflicto trabajo-familia y la autopercepción de la salud desde una perspectiva de género en la ciudad de Quito y Guayaquil*” evidenció que de 1.790 personas trabajadoras afiliadas a la seguridad social, el 36,9% de los hombres y el 35,8% de las mujeres declararon que su empleo interfirió con su tiempo en familia. Además, los encuestados percibieron que este conflicto generó afecciones a su salud mental (20% hombres vs 13,7% mujeres) y la presencia de síntomas, como: dolor de cabeza (47,2% en hombres vs 40,3% en mujeres) y dolor de espalda (60,7% en hombres vs 56,5% en mujeres).

Según Cano et al. (2021) las causas generales que limitan la compatibilización de la vida laboral y familiar tienen relación con las contradicciones entre roles en el que las demandas, el tiempo, y el esfuerzo en el trabajo impiden a las personas realizar sus actividades domésticas. Según Pérez (2023) la falta de corresponsabilidad masculina en el hogar, también limita a que la situación familiar mejore, debido a que se observa que las mujeres trabajadoras cubren las necesidades del hogar solicitando jornadas reducidas (53% vs. 2% de los hombres) y excedencias por el cuidado destinado a la familia, aunque ello represente una pérdida en sus salarios (40% vs. 2% de los hombres).

De la misma manera, las diferencias de participación por género en el trabajo reproductivo se evidencian en Ecuador. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2019) en su publicación “*Las mujeres sostienen el trabajo doméstico y de cuidado en los hogares ecuatorianos*” evidenció que, los hombres dedican 12 horas a las actividades domésticas, mientras que las mujeres dedican un total de 88 horas para la realización de las mismas. En tal sentido, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020) expone que a las mujeres se les ha otorgado la sobrecarga de responsabilidades reproductivas y domésticas ante la falta de distribución equitativa con la pareja, hecho que se ha presentado desde el pasado y que se mantiene en gran parte de las familias del mundo.

Según Eyzaguirre (2020) ante la falta de prácticas conciliadoras en estas esferas se producen consecuencias a nivel individual, familiar y laboral. A nivel individual las personas experimentan estrés, fatiga y ansiedad ante la sobrecarga de responsabilidades que no se terminan de atender correctamente. A nivel familiar genera la fragmentación de los vínculos afectivos y parentales, debido a que los hijos crecen con menor seguridad y estabilidad emocional, al igual que se dificulta la convivencia armoniosa entre los integrantes de la familia, en virtud al poco tiempo que pueden compartir mutuamente. Por último, a nivel laboral posibilita la falta de interés, responsabilidad y lealtad hacia la empresa, al igual que disminuye el rendimiento y la productividad de la persona. Añadiendo que, en el caso de las mujeres puede implicar a futuro el abandono del trabajo ante las responsabilidades del hogar y los cuidados familiares.

1.2 Formulación del Problema

- ¿Cuál es la situación laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay en el año 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- Describir la situación laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay en el año 2023

1.3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar el perfil sociodemográfico y la trayectoria laboral de los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay
- Identificar los factores presentes en la vida laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay
- Establecer estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar dirigidos a los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay

1.4 Justificación

La motivación sobre el estudio de la situación laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras en la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay se debe a la ausencia de investigaciones similares en el lugar, además de que gran parte de la población permanece de lunes a viernes en campamentos acentuando que no comparten mucho tiempo con sus familias por su trabajo. Agregando que, se toma como referencia para el estudio la Dirección de Vialidad, debido a que es una de las Direcciones del Gobierno Provincial del Azuay que engloba la mayor cantidad de colaboradores y colaboradoras, lo cual proporciona un mejor conocimiento de las realidades laborales y familiares en la misma.

Por otro lado, a partir de la investigación se evidencia un aporte institucional ante la proporción de información objetiva y verídica de la situación laboral y familiar de sus colaboradores y colaboradoras, a su vez de la facilitación de estrategias que permitan solventar las necesidades internas en las esferas laboral y familiar para disminuir el conflicto. Además, las estrategias servirán como guías para la formulación de programas y proyectos de intervención enfocados en mejorar las condiciones laborales y fomentar la importancia de la familia a favor del bienestar de sus colaboradores y colaboradoras, quienes son el recurso humano más valioso de la entidad. De igual manera, se destaca que el estudio presenta un aporte social por la contribución de información sobre la situación

laboral y familiar de las personas colaboradoras, en especial cuando en el contexto nacional y local existen pocos estudios encontrados y actualizados de los mismos. Por último, se presenta un aporte académico al investigarlo y analizarlo desde el ámbito de trabajo social, ya que los estudios existentes a nivel internacional, nacional y local lo explican desde el ámbito empresarial, psicológico y desde el área de la salud. Además, el estudio promueve la investigación por parte de la carrera en el ámbito laboral.

1.5 Limitaciones

Al inicio el estudio presentó limitaciones en la aplicación de las encuestas, debido a que no se podía afectar el horario de trabajo de los/as participantes, agregando que solo los días lunes y viernes gran parte acudían a la entidad para registrar su asistencia y su salida. Por lo cual, el levantamiento de información se realizó en varias semanas, pero se logró alcanzar la muestra establecida inicialmente.

Capítulo II: Marco Teórico Conceptual

2.1 Antecedentes de la Investigación

El trabajo y la familia son partes esenciales para la vida de los seres humanos y se constituyen por diversas responsabilidades que deben ser cumplidas para su respectivo funcionamiento. Sin embargo, en el mundo actual el poder lograr compatibilizar el trabajo y la familia se ha convertido en un verdadero reto; por ello, los trabajos investigativos relacionados a la interacción entre estas dos esferas se han enfocado desde el conflicto y la necesidad de conciliación.

En el contexto internacional, según Hernández e Ibarra (2020) mediante su estudio denominado “*Dos ingresos, dos cuidadores. Barreras en la conciliación trabajo-familia*” identificaron los obstáculos que enfrentaron las parejas de doble ingreso en la conciliación trabajo-familia en México. La metodología que utilizaron fue de tipo cualitativa aplicando 12 entrevistas semiestructuradas a parejas con doble ingreso. Los resultados dieron a conocer que los centros de trabajo tuvieron poco o nulo compromiso con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en especial por no permitir que sus colaboradores y colaboradoras tengan permisos para cuidados familiares. En cuanto a los obstáculos en los centros educativos como las escuelas públicas, los padres habían mencionado que los horarios eran limitados y sus servicios fueron deficientes, por lo cual algunos habían optado por inscribir a sus hijos en colegios particulares que ofrecían horarios extendidos con costo extra para conciliar en cierta medida sus horarios laborales con los escolares. Por último, los obstáculos que se presentaron en el núcleo familiar fueron la falta de participación de los hombres en el cuidado y en las necesidades de los integrantes de la familia.

Desde la visión conciliadora, según Domínguez y Aravena (2021) en su estudio denominado “*Estrategias de conciliación del trabajo productivo y reproductivo en parejas de doble ingreso de la ciudad de Talca, Chile*” identificaron en los informantes las perspectivas de sus discursos y los motivos de sus actos, con el fin de conocer las estrategias de conciliación que empleaban para manejar el trabajo y la familia en sus vidas. La metodología que utilizaron fue de tipo cualitativo aplicando 15 entrevistas semiestructuradas a parejas de doble ingreso que laboraban fuera del hogar. Los resultados dieron a conocer que tanto los hombres como las mujeres fueron corresponsables en las actividades domésticas del hogar, destacando que los hombres poseían una visión patriarcal al manejar y controlar dichas tareas, atribuyéndose el mérito de que lo hacían mejor que las mujeres, constituyéndose así en hombres igualitarios pero dominantes.

En el contexto nacional, según Cadena et. al (2020) en su investigación denominada “*Conflicto trabajo-familia y la autopercepción de la salud desde una perspectiva de género*” analizaron las desigualdades de género en la relación del conflicto trabajo - familia y el estado de salud. La metodología que utilizaron fue de tipo cuantitativo y aplicaron encuestas a 1.729 personas trabajadoras - afiliadas a la seguridad social. Los resultados dieron a conocer que tanto hombres como mujeres percibían que el empleo interfería con su tiempo en familia, a su vez que afectaba a su salud mental y física, presentando con mayor frecuencia dolores de cabeza y dolores de espalda. También, los investigadores demostraron que existió un claro gradiente del aumento de la prevalencia del conflicto trabajo - familia en las mujeres según incrementaba el número de horas de trabajo remunerado. Concluyendo que se requiere de políticas públicas e intervenciones en los centros de trabajo desde una perspectiva de género, para alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de manera que se reduzcan los daños a la salud.

En el contexto local, según Montúfar (2019) en su estudio “*Plan de Mediación para el Conflicto familia -trabajo en una empresa de telecomunicaciones*” identificó las problemáticas que enfrentaban los colaboradores y las colaboradoras de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Ambato, con el fin de diseñar un plan de mediación para el conflicto trabajo - familia en esta población. En el estudio los problemas identificados fueron que las mujeres a diferencia de los hombres no poseían el mismo tiempo para dedicarse al trabajo y a su familia, a su vez que los participantes de ambos sexos consideraban que el tiempo en el trabajo les había dificultado llegar a su hogar en un horario específico. Ante ello, el investigador estableció en su plan indicadores para conciliar este conflicto, tomando en consideración la oportunidad de trabajo por el rol de género, el tiempo dedicado a la familia y al trabajo, el estilo de vida del trabajo y el reconocimiento del puesto de trabajo.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner

Según Bronfenbrenner (1987) en el pasado, los estudios referentes al ser humano se miraban de forma aislada a su entorno, los cuales producían conocimientos poco profundos con resultados y comprensiones superficiales que no explicaban el problema del investigador. Ante ello, propuso la perspectiva ecológica del desarrollo del ser humano, en que demostró la relevancia del estudio de los ambientes en que se desenvuelve el individuo, especificando que cada uno (ambiente) poseía particularidades físicas y sociales que influían en el desarrollo y el comportamiento de los sujetos. En tal sentido, describió cuatro tipos de ambientes que deben comunicarse entre sí, los cuales son: el microsistema (roles, relaciones sociales y

familia), el mesosistema (interacción activa entre dos o más microsistemas), el exosistema (uno o dos entornos que afectan al sujeto, a pesar de que este no participe directamente) y el macrosistema (la religión, las posturas políticas, etc.).

Para la investigación se tomó como referentes a la familia y al trabajo, estableciendo que la familia es el sistema cercano o íntimo de las personas, en donde se establece los vínculos afectivos y se determinan los roles y responsabilidades entre los integrantes para el funcionamiento del hogar; mientras que el trabajo es un sistema donde los sujetos interaccionan activamente para conseguir la supervivencia individual y familiar mediante el cumplimiento de actividades físicas o intelectuales que permiten obtener su sustento económico. Por lo cual, en la investigación, al indagar en estos dos ambientes mencionados se pudo identificar particularidades internas (factores laborales y familiares) que permitieron observar el funcionamiento y el comportamiento de los sujetos, al igual que conocer las respuestas empleadas para alcanzar una situación lo más cercana a un balance adaptativo entre el trabajo y la familia ante las interacciones mutuas y demandantes.

2.2.2 Perspectiva de Género

Según Lagarde (1996) la perspectiva de género se construye a partir de la visión feminista del mundo y de la vida, caracterizada por su crítica a la visión androcéntrica que dejó relegada a la mitad del género humano, las mujeres. Actualmente, la perspectiva de género permite reconocer la variedad de géneros y posibilita analizar y comprender las características de las mujeres y de los hombres, que parten desde sus similitudes hasta sus diferencias en cuanto a sus oportunidades, sus expectativas, sus relaciones sociales, el sentido de sus vidas y los conflictos institucionales y cotidianos. Tomando en consideración que la dominación masculina ha generado opresión y ha obstaculizado la construcción de una humanidad diversa y democrática.

Evidenciando lo anterior, la investigación tomó como referencia la perspectiva de género para conocer y analizar las realidades laborales y familiares que enfrentan los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay. Tomando en consideración, si la cultura por sus atribuciones de roles, ideas, representaciones y percepciones que han construido en torno al género han posibilitado la desigualdad en las mujeres y hombres en cuanto a las oportunidades que obtienen para alcanzar su desarrollo, bienestar y el equilibrio en su vida laboral como familiar.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Trabajo

Según Cabrera y Rodríguez (2021) el trabajo se concibe como la realización de actividades intelectuales o físicas que permiten obtener un beneficio económico. Detallando que, las actividades intelectuales implican la utilización de conocimientos especializados para un área específica; mientras que las actividades físicas requieren del uso de la fuerza corporal para cumplir funciones de producción.

2.3.2 Familia

Según Infante (2020) la familia se encuentra constituida por un conjunto de sujetos que pueden compartir vínculos de consanguinidad, afinidad, convivencia y afecto. Detallando que en la familia se garantiza la supervivencia, se desarrolla la subjetividad, se manifiestan las primeras experiencias y se promueve la comunicación, el afecto y los conocimientos.

2.3.3 Colaboradores y Colaboradoras

Según el Honorable Congreso Nacional (2005) se considera como trabajador al sujeto que se obliga a prestar un servicio o a la ejecución de una obra. Detallando que, el trabajador puede ser considerado como obrero o empleado acorde a la actividad que desempeñe (Art 9).

2.3.4 Gobierno Provincial del Azuay

Según el Gobierno Provincial del Azuay (2023) es una entidad autónoma responsable de la planificación y ejecución de políticas y programas que benefician a la provincia en cuanto a la infraestructura, educación, salud, medio ambiente y desarrollo económico. La entidad para el cumplimiento de sus funciones cuenta con 715 colaboradores/as que se encuentran distribuidos en 21 direcciones en la ciudad de Cuenca.

2.3.5 Dirección de Vialidad

Según el Gobierno Provincial del Azuay (2023) la Dirección de Vialidad a diferencia de otras áreas se encarga de planificar y ejecutar actividades de construcción y de mantenimiento enfocados en las vías, ciclo rutas y puentes comunitarios de los sectores del Azuay, con el objetivo de mejorar el desarrollo integral y productivo en la provincia.

2.3.6 Conciliación

Según la Real Academia Española (2022) la conciliación es la manera de encontrar medios

que permitan la convivencia o compatibilización de una cosa sobre otra, mismas que han generado conflicto en la vida de las personas.

2.3.7 Conciliación Trabajo – Familia

Según Castañeda et al. (2019) la conciliación de la vida laboral y la vida familiar es un medio para alcanzar la igualdad de hombres y mujeres a participar de forma equilibrada en la actividad económica (empleo o ejercer una profesión) y de manera corresponsable en el espacio doméstico.

2.3.8 Rol del Trabajador Social en el Área Laboral

Según Guamán (2020) el trabajo social es una disciplina que proviene de las ciencias sociales y se enfoca en responder a las necesidades que afectan a las personas, grupos, familias y comunidades a través de procesos metodológicos que posibiliten generar cambios en las condiciones de vida. El trabajo social tiene lugar en diversos campos, como: legal, educativo, salud y laboral. En el campo laboral, el trabajador social expresa su intervención en cuatro aspectos importantes: en la salud ocupacional, las relaciones profesionales, en el contexto personal – familiar y en la proyección y responsabilidad social empresarial. En el ámbito de salud ocupacional, el trabajador social se enfoca en prevenir y orientar a los colaboradores en casos de riesgos laborales y adicciones, así como la detección de situaciones estresantes. En el ámbito de las relaciones profesionales, el trabajador social previene y resuelve conflictos entre el personal de la empresa e interviene en casos de absentismo laboral. En el aspecto personal - familiar proporciona apoyo social a las familias de los colaboradores, movilizando recursos internos y externos de la empresa. En el ámbito de proyección social y responsabilidad social empresarial, el trabajador social se enfoca en diseñar programas y proyectos de responsabilidad social y elabora planes de conciliación trabajo – familia que favorezcan al ajuste adaptativo del colaborador con la empresa.

2.3.9 Factores Presentes en la Vida Laboral

Según Gonzáles (2020) los factores laborales son elementos que surgen ante la relación del sujeto con su entorno de trabajo, los cuales pueden influir positiva como negativamente en su vida personal. En este sentido, en la investigación se tomó en consideración como factores laborales la motivación laboral, la cultura trabajo – familia, el estrés laboral y el clima organizacional.

Según Balcázar (2023) el factor de motivación laboral es el resultado de la interrelación del sujeto con un estímulo laboral, que generalmente es utilizado por la organización para

incentivar el cumplimiento de los objetivos y las metas. Los estímulos pueden ir más allá de lo económico, es decir pueden ser representados por estrategias de reconocimiento y la proporción de oportunidades de crecimiento profesional que permitan a los colaboradores sentirse valorados por su trabajo.

Según López (2018) el factor de cultura trabajo - familia nace a partir de los valores de la organización y su percepción para apoyar a los colaboradores y a las colaboradoras en el equilibrio del trabajo y la familia, evidenciándose a través del apoyo y la comprensión por parte de los jefes inmediatos o superiores para aceptar estrategias y medidas que permitan dar respuestas a las responsabilidades familiares. Además, la cultura trabajo - familia no solo influye positivamente en los colaboradores, las colaboradoras y sus familias, sino también en la organización ante una mejor desempeño y productividad.

Según Vallejo (2022) el factor de estrés laboral se origina por situaciones complejas que enfrentan los colaboradores y las colaboradoras ante las altas demandas derivadas del puesto de trabajo, que generan un desequilibrio a nivel físico y mental. Agregando que, el nivel de intensidad varía ante la percepción, el tipo personalidad y la forma de afrontamiento que adapten a su situación. Para Gonzáles (2020) la sobrecarga de trabajo también afecta al ámbito familiar de los colaboradores y las colaboradoras, debido a que agotan recursos valiosos como el tiempo y la energía que son requeridos para asumir las responsabilidades en el hogar.

Según Pinzón (2019) el clima organizacional es un factor que los colaboradores y las colaboradoras perciben de forma directa o indirecta ante aspectos ligados al ambiente de trabajo, los cuales pueden generar cambios significativos en su comportamiento habitual detallando que, ante un clima organizacional positivo los colaboradoras y colaboradores se sienten con mayor confianza hacia la organización, se fortalece la cohesión con sus compañeros y superiores, al igual que se muestran más comprometidos con sus actividades y objetivos organizacionales. No obstante, ante un clima organizacional negativo surge la falta de interés en las actividades laborales y la presencia de ausentismo, depresión y baja productividad.

2.3.10 Factores Presentes en la Vida Familiar

Según Gonzales (2020) los factores familiares son elementos que surgen ante la interacción del sujeto con el ámbito familiar, los cuales pueden influir positiva como negativamente en su vida personal. En este sentido, en la investigación se toma en consideración como factores familiares: la satisfacción familiar, el tiempo, la comunicación y la corresponsabilidad familiar.

Según Urbano (2019) el factor de satisfacción familiar se basa en la percepción de los miembros del hogar ante la interacción con las experiencias que surgen dentro de la familia. Denotando que las familias que demuestran mayor satisfacción familiar generalmente tienen experiencias afectivas positivas relacionadas directamente con la sensación de felicidad, tranquilidad, apoyo y cariño, mientras que, las familias con una menor satisfacción demuestran actitudes y conductas nocivas que se manifiestan en forma de ira, angustia y depresión afectando a su bienestar emocional.

Según Coyotecatl y Murrieta (2022) el tiempo en familia es un factor importante en la vida de las personas, debido a que permite fortalecer los vínculos afectivos y la integración entre los miembros de la familia, posibilitando un desarrollo saludable con un impacto positivo en el bienestar emocional y psicológico. No obstante, este factor se ve en riesgo en la sociedad actual por las responsabilidades laborales.

Según Limanche (2023) la comunicación es un factor relevante que demuestra la interacción activa entre el sujeto y su familia, posibilitando el intercambio de pensamientos y experiencias, promoviendo un mejor entendimiento familiar que beneficia a la convivencia entre padres e hijos. Detallando que en las familias funcionales predominan patrones comunicativos directos y claros que permiten expresar los pensamientos de forma libre y que posibilita el desarrollo de habilidades para resolver los conflictos de manera asertiva. Según López (2021) existen diferentes causas que pueden afectar la comunicación en las familias ecuatorianas, entre ellas se encuentra la presencia de padres disfuncionales que no asumen de manera adecuada su rol y muestran falta de interés en la familia.

Según Piedra (2020) el factor de corresponsabilidad familiar hace referencia a la distribución equilibrada de las labores domésticas y las labores de cuidado entre los miembros femeninos y masculinos que integran la familia. Tomando en consideración que se ha dificultado lograr este equilibrio por los roles sociales y culturales que se les ha atribuido a mujeres y hombres. Agregando que, la sobrecarga de las tareas representa para las mujeres pocas posibilidades de disfrutar de su tiempo de ocio y de poder desarrollarse de manera plena.

2.4 Marco Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador

El trabajo es un derecho social y económico. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, el pago justo por su trabajo y su desempeño laboral en un ambiente saludable (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, Artículo. 33).

2.4.2 Código del Trabajo

En este código se presentan artículos que rigen el trabajo y su vinculación con la familia, determinando que los colaboradores y las colaboradoras dedicarán hasta 40 horas semanales a sus funciones laborales, mientras que su tiempo de descanso serán los sábados y domingos u otro tiempo equivalente a la semana. Con respecto a la familia señala que los colaboradores y las colaboradoras gozarán de licencia por maternidad (12 semanas) y paternidad (10 días) remunerados, que se extenderán a 10 días más en el caso de las mujeres ante nacimientos múltiples, mientras que en los hombres se extenderá a 5 días más ante nacimientos múltiples o por cesárea. Además, en el caso de adopción recibirán una licencia remunerada para favorecer la adaptación y la convivencia familiar (15 días), también en el caso de progenitores con hijos e hijas que padezcan alguna enfermedad degenerativa se les otorgará una licencia remunerada (25 días). Por último, con respecto a la responsabilidad de las empresas con la familia de los colaboradores y colaboradoras, menciona que tendrán la obligación de establecer guarderías infantiles si cuentan con 50 o más colaboradores y colaboradoras (Honorable Congreso Nacional, 2005, Artículos 50, 152 y 155).

2.4.3 Ley Orgánica de Servicio Público

En esta ley se presentan artículos que rigen el trabajo y su vinculación con la familia determinando que, el servidor y la servidora dedicarán 40 horas semanales a sus funciones laborales y gozará de dos días de descanso (sábado y domingo). Por otro lado, en cuanto a la familia señala que, el servidor y la servidora pública tienen derecho a una licencia remunerada por maternidad (12 semanas) y por paternidad (10 días) ante el nacimiento de su hijo o hija, que se extenderá a 10 días más en caso de las mujeres por nacimientos múltiples, mientras que en el caso de los hombres se extenderá a 5 días más ante nacimientos múltiples o por cesárea y 8 días más ante nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, agregando que si el hijo o hija nació con alguna enfermedad degenerativa o con discapacidad severa se le otorgará 25 días más. Por otro lado, el servidor y la servidora pública gozarán de licencias remuneradas en caso de adopción de un hijo o hija (15 días) y en casos de que requieran atender a sus hijos o hijas que se encuentren hospitalizados o con patologías degenerativas (25 días) (Presidencia de la República, 2010, Artículo 25 y 27).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Tipo de Investigación, Alcance y Diseño

La investigación tiene un enfoque cuantitativo caracterizado por la obtención de datos observables y medibles que permiten analizar y explicar los fenómenos sociales de forma objetiva (Hernández, et al., 2010). De esta manera, los datos observables en la investigación (cifras) permitieron describir la situación laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay basado en la interpretación y el análisis de los resultados de forma objetiva. También, la investigación tiene un nivel exploratorio, que se caracteriza por aportar conocimientos que permiten comprender claramente un tema o un problema que ha sido poco estudiado (Hernández et al., 2010). En este sentido, ante los pocos estudios encontrados y actualizados, la investigación aporta conocimiento de la situación laboral y familiar a nivel local.

Así mismo, la investigación tiene un diseño descriptivo, el cual consiste en obtener información a partir de propiedades o características relevantes de personas, grupos, comunidades, objetos u otros fenómenos con el fin de conocer su naturaleza (como son) y cómo se manifiestan en su realidad (Hernández, et al., 2010). De esta manera, la investigación presenta como objetivos específicos el caracterizar a los sujetos de estudio e identificar los factores presentes en su vida laboral y familiar para comprender como son y como se manifiestan en sus realidades, de manera que se pueda establecer estrategias adecuadas que favorezcan una adaptación positiva en cada entorno y posibilitando la conciliación mutua. Por último, el carácter de la investigación es no experimental y transversal, que consiste en observar el fenómeno en su ambiente natural, sin intervención del investigador y en recogerlos datos en un tiempo determinado (Hernández et al., 2010). En este sentido no se intervino durante el proceso de investigación y se recolectó los datos en el año 2023.

3.2 Población

La investigación se realizó en la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, conformada con un total de 212 colaboradores y 18 colaboradoras, quienes desempeñan actividades como obreros - obreras (área operativa) y como funcionarios – funcionarias (área administrativa). Detallando que, el lugar de trabajo varía según de área de procedencia: en el caso del área operativa, los sujetos se movilizan a campamentos y a frentes de trabajo, ubicados en zonas urbanas y en zonas rurales del Azuay, mientras que en el caso del área administrativa, los sujetos laboran en oficinas ubicadas en la entidad.

3.3 Tipo de Muestreo y Tamaño de la Muestra

En la investigación se calculó la muestra representativa aplicando el 95% de confianza y el 5% de error en la fórmula finita:

$$\text{Cálculo: } N = \frac{(230 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5)}{(0,05^2(230-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5)} = 144,1007241$$

Posteriormente, se aplicó el muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional por sexo, con el fin de no generalizar la muestra ante la predominancia masculina en la población. Según Pérez (2020) el muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional por sexo se emplea ante una población heterogénea que requiere ser segmentarla en estratos basados en el sexo, con el fin de convertirlas en poblaciones lo más homogéneas posibles para conformar la muestra. Tomando en consideración que la distribución de la muestra debe basarse en el tamaño relativo de cada estrato (hombre y mujer). En este sentido, conociendo previamente el universo poblacional (212 hombres y 18 mujeres) se obtuvo el tamaño relativo en cada estrato.

En la tabla 1 se presenta que el 92% de la población de la Dirección de Vialidad se encuentra conformada por hombres, mientras que el 8% por mujeres.

Tabla 1

Tamaño relativo de la población según el sexo

Estratos	Frecuencia	Porcentajes
Hombres	212	92%
Mujeres	18	8%
Total	230	100%

En la tabla 2 se presenta la distribución de la muestra según el sexo de los participantes, definiendo de esta manera que la investigación tuvo como sujetos de estudio a 133 colaboradores y 11 colaboradoras.

Tabla 2

Resultado de la muestra según el sexo de los participantes

Estratos	Afijación proporcional por sexo	Distribución de la muestra
Hombres	144 * 92%	133
Mujeres	144 * 8%	11
Total		144

3.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta de forma presencial en la entidad. Según Cisneros et al. (2022) la técnica de la encuesta se caracteriza por el manejo de procedimientos especializados que permiten formular una serie de preguntas sobre el objeto de estudio con el fin de obtener información y conocimiento del mismo. La encuesta puede ser aplicada de manera presencial, offline y online.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Según Cisneros et al. (2022) el cuestionario es una herramienta que permite el registro de los datos obtenidos a través de la encuesta. El cuestionario contiene las preguntas formuladas por el investigador, las cuales pueden ser abiertas o cerradas. Las preguntas cerradas a diferencia de las preguntas abiertas, permiten conocer la realidad del objeto de estudio mediante respuestas prediseñadas y medibles, que reflejan sus percepciones de manera clara y organizada. En este sentido, se detalla que el cuestionario en la investigación cuenta con respuestas prediseñadas y otras basadas en una escala de Likert.

Capítulo IV: Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados

4.1 Descripción y Análisis de los Datos de la Encuesta

A continuación, se exponen los resultados obtenidos de 133 colaboradores y 11 colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, los cuales permitieron caracterizar el perfil sociodemográfico y la trayectoria laboral, además de identificar aquellos factores que se presentaron en su vida laboral y familiar.

4.1.1 Caracterización Sociodemográfica de la Población

Género y Edad

En la Tabla 3 se observa que el grupo de edad más representativo en la Dirección de Vialidad tiene 52 años o más, constituyendo el 34% del total de encuestados. No obstante, al analizar las edades según el género se detalla que, el 36,8% del grupo masculino tiene 52 años o más, mientras que el 54,5% del grupo femenino tiene 25 a 33 años de edad. En este sentido, los resultados revelan una disparidad significativa en la distribución de edades según el género, ya que el grupo femenino es notablemente más joven que el grupo masculino, encontrándose dentro de la etapa de adultez temprana. Según la Dirección General de Educación Superior para el Magisterio (2022), las personas entre 20 a 40 años de edad se encuentran en la etapa de adultez temprana, mientras que, las personas entre 41 a 64 años de edad atraviesan la adultez media.

Tabla 3

Género y edad (porcentajes)

		Edad				Total
		25 años - 33 años	34 años - 42 años	43 años - 51 años	52 años o más	
Género	Masculino	20 15,0%	37 27,8%	27 20,3%	49 36,8%	133 100,0%
	Femenino	6 54,5%	3 27,3%	2 18,2%	0 0,0%	11 100,0%
Total		26 18,1%	40 27,8%	29 20,1%	49 34,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y edad expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Estado Civil

En la Tabla 4 se evidencia que el estado civil casado o casada es el más representativo dentro de la Dirección de Vialidad, constituyendo el 74,3% del total de encuestados. No obstante, al analizar los datos según el género se observa que, el 78,9% del grupo masculino se encuentra casado y el 8,3% se encuentra soltero; en cambio, en el grupo femenino el 36,4% se encuentra soltero y el 27,3% se encuentra en unión libre. Por lo tanto, los resultados sugieren la presencia de disparidad en el estado civil según el género, ya que el grupo masculino con mayor frecuencia se encuentra casado, mientras que el grupo femenino se encuentra soltero y significativamente en unión libre.

Tabla 4

Género y estado civil (porcentajes)

		Género		Total
		Masculino	Femenino	
Estado Civil	Soltero/a	11 8,3%	4 36,4%	15 10,4%
	Casado/a	105 78,9%	2 18,2%	107 74,3%
	Unión Libre	7 5,3%	3 27,3%	10 6,9%
	Divorciado/a	9 6,8%	1 9,1%	10 6,9%
	Viudo/a	1 0,8%	1 9,1%	2 1,4%
Total		133 100,0%	11 100,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y estado civil expresados en columnas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Autoidentificación Étnica

En la tabla 5 se presenta que la autoidentificación étnica mestiza es la más representativa en la Dirección de Vialidad, constituyendo el 94,4% del total de encuestados. Al analizar los datos según el género se expone que, el 96,2% del grupo masculino se autoidentifica como mestizo y el 2,3% se autoidentifica como indígena; en cambio, en el grupo femenino el 72,7% se autoidentifica como mestizo y el 18,2% como afroecuatoriano. Por lo tanto, los resultados sugieren que el grupo masculino y el grupo femenino con mayor frecuencia se autoidentifican como mestizos y como mestizas, sin embargo en la Dirección de Vialidad también coexisten diferentes etnias, que si bien no son representativas reflejan la postura positiva no excluyen de la entidad con sus colaboradores y colaboradoras.

Tabla 5

Género y autoidentificación étnica (porcentajes)

		Autoidentificación Étnica				Total
		Indígena	Mestizo/a	Afroecuatoriano/a	Blanco/a	
Género	Masculino	3 2,3%	128 96,2%	0 0,0%	2 1,5%	133 100,0%
	Femenino	1 9,1%	8 72,7%	2 18,2%	0 0,0%	11 100,0%
Total		4 2,8%	136 94,4%	2 1,4%	2 1,4%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y autoidentificación étnica expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Nivel de instrucción

En la Tabla 6 se evidencia que el nivel de instrucción de bachillerato es el más representativo en la Dirección de Vialidad, constituyendo el 46,5% del total de encuestados. Al analizar los datos según el género se observa que, el 46,6% del grupo masculino tiene instrucción en bachillerato y el 42,9% tiene instrucción en educación básica; en cambio, en el grupo femenino el 45,5% tiene instrucción en bachillerato y el 18,2% tiene instrucción en educación básica. En este sentido, los resultados sugieren que tanto el grupo masculino como femenino con mayor frecuencia tienen estudios de bachillerato, sin embargo, en la Dirección de Vialidad también coexiste el nivel de instrucción en educación básica, que si bien no es representativo, evidencia que corresponde mayoritariamente al grupo masculino. Según el Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (2019) menciona que los motivos para no continuar con los estudios en los diferentes niveles de instrucción, se relacionan con los roles de género. Detallando que, en el caso de los hombres se debe a que ingresaron al mercado laboral para sustentar a la familia, mientras que, las mujeres en algún momento de su vida asumieron el cuidado familiar.

Tabla 6

Género y nivel de instrucción (porcentajes)

		Género		Total
		Masculino	Femenino	
Nivel de Instrucción	Ninguno	2 1,5%	0 0,0%	2 1,4%
	Educación Básica	57 42,9%	2 18,2%	59 41,0%
	Bachillerato	62 46,6%	5 45,5%	67 46,5%
	Técnico	3 2,3%	0 0,0%	3 2,1%
	Tercer Nivel	7 5,3%	2 18,2%	9 6,3%
	Cuarto Nivel	2 1,5%	2 18,2%	4 2,8%
	Total	133 100,0%	11 100,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y nivel de instrucción de los participantes expresados en columnas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Tipo de Vivienda

En la tabla 7 se presenta que la vivienda tipo casa es la más representativa en la Dirección de Vialidad, representado por el 68,8% del total de encuestados. No obstante, al analizar los datos según el género se observa que, el 71,4% del grupo masculino habita en una casa y el 15% habita en una media agua; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% habita en un departamento y el 36,4% en una casa. En este sentido, los resultados revelan la disparidad del tipo de vivienda según el género, debido a que el grupo masculino con mayor frecuencia habita en una casa, mientras que el grupo femenino comúnmente habita en un departamento.

Tabla 7*Género y tipo de vivienda (porcentajes)*

		Tipo de Vivienda				Total
		Casa	Media Agua	Departamento	Cuarto	
Género	Masculino	95 71,4%	20 15,0%	12 9,0%	6 4,5%	133 100,0%
	Femenino	4 36,4%	1 9,1%	6 54,5%	0 0,0%	11 100,0%
Total		99 68,8%	21 14,6%	18 12,5%	6 4,2%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y tipo de vivienda expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Tenencia de la Vivienda

En la tabla 8 se identifica que el 70,1% del total de encuestados tienen una vivienda propia. No obstante, al analizar los datos según el género se observa que, el 72,9% del grupo masculino tiene una vivienda propia y el 21,1% tiene una vivienda arrendada; en cambio, en el grupo femenino el 45,5% tiene en una vivienda arrendada y el 36,4% tiene una vivienda propia. En este sentido, los resultados evidencian la disparidad en la tenencia de la vivienda según el género. Agregando que, en relación a la tabla 7 el grupo masculino presenta mayores posibilidades para acceder a una casa propia a diferencia del grupo femenino que habita en un departamento arrendado. Según Rubio y Coronel (2018) las limitaciones para el acceso a una vivienda propia se debe a los ingresos, la educación y el género del jefe de hogar.

Tabla 8*Género y tenencia de la vivienda (porcentajes)*

		Tenencia de la Vivienda			Total
		Propia	Arrendada	Prestada	
Género	Masculino	97 72,9%	28 21,1%	8 6,0%	133 100,0%
	Femenino	4 36,4%	5 45,5%	2 18,2%	11 100,0%
Total		101 70,1%	33 22,9%	10 6,9%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y tenencia de la vivienda expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Número de Personas que Habitan en la Vivienda

En la tabla 9 se presenta que los encuestados habitan generalmente con 2 a 4 integrantes de la familia en la vivienda, representado por el 57,6%. No obstante, al analizar los datos según el género se identifica que, el 58,6% del grupo masculino habita con 2 a 4 integrantes en la vivienda, mientras que, en el grupo femenino el 54,5% habita con 5 a 7 integrantes en la vivienda. Por lo tanto, los resultados manifiestan disparidad en el número de personas que habitan en la vivienda según el género. Agregando que, si lo relacionamos con la tabla 7 y 8 se conoce que el grupo masculino con mayor frecuencia habita en una casa propia con 2 a 4 integrantes de la familia, mientras que, el grupo femenino generalmente habita en un departamento arrendado con 5 a 7 integrantes de la familia, lo cual puede representar un factor de riesgo. Según Valenzuela y Rufs (2020) el aumento en el número de miembros en un hogar está estrechamente vinculado a un mayor riesgo de pobreza, ya que existen mayores necesidades y una menor aportación económica en el hogar.

Tabla 9

Género y número de integrantes que habitan en la vivienda (porcentajes)

		Número de personas que habitan en la vivienda			Total
		Sólo 1 integrante	De 2 a 4 integrantes	De 5 a 7 integrantes	
Género	Masculino	1 0,8%	78 58,6%	54 40,6%	133 100,0%
	Femenino	0 0,0%	5 45,5%	6 54,5%	11 100,0%
Total		1 0,7%	83 57,6%	60 41,7%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y número de personas que habitan en la vivienda expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género e hijos/as con edades inferiores a 18 años en el hogar

En la tabla 10 se presenta que la mayoría de los encuestados tienen hijos o hijas con edades inferiores a 18 años, representados por el 63,9%. Al analizar los datos según el género se identifica que el 63,9% del grupo masculino y el 63,6% del grupo femenino tienen hijos o hijas con edades inferiores a 18 años en el hogar, agregando que solo el 3% del grupo masculino indica no tener hijos o hijas. En este sentido, los resultados sugieren que tanto el grupo masculino como femenino con mayor frecuencia tienen hijos con edades inferiores a 18 años en el hogar, lo cual implica mayores responsabilidades dentro de la familia ante las demandas

de cuidado y crianza.

Tabla 10

Género e hijos/as con edades inferiores a 18 años en el hogar (porcentajes)

		Hijo/a con edad inferior a 18 años en el hogar			Total
		Sí	No	No tengo hijos	
Género	Masculino	85 63,9%	44 33,1%	4 3,0%	133 100,0%
	Femenino	7 63,6%	4 36,4%	0 0,0%	11 100,0%
Total		92 63,9%	48 33,3%	4 2,8%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género e hijos/as con edades inferiores a 18 años en el hogar expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Cargas Familiares con Discapacidad

En la tabla 11 se evidencia que el 4,2% del total de encuestados tiene cargas familiares con algún tipo de discapacidad. No obstante, al analizar los datos por distribución de género se identifica que el 3,8% del grupo masculino y el 9,1% del grupo femenino tienen cargas familiares con algún tipo de discapacidad. Por lo tanto, los resultados sugieren que una pequeña parte de la Dirección de Vialidad tienen cargas familiares con algún tipo de discapacidad, de la cual con mayor frecuencia pertenecen al grupo femenino.

Tabla 11

Género y cargas familiares con algún tipo de discapacidad (porcentajes)

		Cargas familiares con algún tipo de discapacidad		Total
		Sí	No	
Género	Masculino	5 3,8%	128 96,2%	133 100,0%
	Femenino	1 9,1%	10 90,9%	11 100,0%
Total		6 4,2%	138 95,8%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y cargas familiares con algún tipo de discapacidad expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

4.1.2 Trayectoria Laboral de la Población

Género y Área Laboral

En la tabla 12 se evidencia que el área operativa predomina dentro de la Dirección de Vialidad, constituyendo el 91% del total de encuestados. Al analizar los datos por distribución de género se identifica que el 94% del grupo masculino y el 54,5% del grupo femenino forman parte del área operativa. En este sentido, los resultados sugieren que tanto el grupo masculino como femenino pertenecen con mayor frecuencia al área operativa. Destacando que, la presencia del grupo femenino contribuye a la superación de prejuicios sociales ante un área culturalmente dominada por hombres, fortaleciendo de esta manera el desarrollo y la participación progresiva en el ámbito de la construcción y el mantenimiento de las infraestructuras viales.

Tabla 12

Género y área laboral (porcentajes)

		Área Laboral		Total
		Administrativo	Operativo	
Género	Masculino	8 6,0%	125 94,0%	133 100,0%
	Femenino	5 45,5%	6 54,5%	11 100,0%
Total		13 9,0%	131 91,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y el área laboral de los participantes expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Lugar de Trabajo

En la tabla 13 se evidencia que el lugar de trabajo más representativo es el campamento, el cual constituye el 50% del total de encuestados. No obstante, al analizar los datos según el género se identifica que, el 52,6% del grupo masculino se encuentran encampamentos y el 41,4% en frentes; en cambio, en el grupo femenino el 45,5% se encuentra en oficinas y el 36,4% en frentes. En este sentido, los resultados sugieren que el lugar de trabajo difiere según el género, ya que gran parte del grupo masculino se encuentra en campamentos y significativamente en frentes, mientras que el grupo femenino se encuentran oficinas y significativamente en frentes. En este sentido, se contrasta que gran parte del grupo masculino debe permanecer en su lugar de trabajo, mientras que el grupo femenino puede retornar a sus domicilios de forma cotidiana.

Tabla 13*Género y lugar de trabajo (porcentajes)*

		Lugar de trabajo			Total
		Oficina	Frente	Campamento	
Género	Masculino	8 6,0%	55 41,4%	70 52,6%	133 100,0%
	Femenino	5 45,5%	4 36,4%	2 18,2%	11 100,0%
Total		13 9,0%	59 41,0%	72 50,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y lugar de trabajo de los participantes expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Cargo al Ingresar a la Entidad

En la tabla 14 se identifica que los cargos más comunes al ingresar a la entidad fueron como peón y como chofer de vehículo pesado, constituyendo respectivamente el 25% del total de encuestados. No obstante, al analizar los datos según el género se identifica que en el grupo masculino el 27,1% ingresó como chofer de vehículo pesado y el 25,6% como operador de maquinaria pesada; mientras que el 27,3% del grupo femenino ingresó respectivamente como peón y como ayudante de maquinaria pesada. En relación con la tabla 12 los resultados denotan que, en el área operativa el grupo masculino con mayor frecuencia ingresó con el cargo de chofer de vehículo pesado, mientras que, el grupo femenino ingresó con los cargos de peón y de ayudante de maquinaria pesada.

Tabla 14

Género y cargo al ingresar a la entidad (porcentajes)

Cargo al ingresar a la entidad	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Inspector de obras públicas	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
Operador/a de maquinaria pesada	34 25,6%	0 0,0%	34 23,6%
Peón	33 24,8%	3 27,3%	36 25,0%
Chofer de vehículo pesado	36 27,1%	0 0,0%	36 25,0%
Ayudante de maquinaria pesada	22 16,5%	3 27,3%	25 17,4%
Técnico/a ambiental de vialidad	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
Ayudante de topografía	2 1,5%	0 0,0%	2 1,4%
Técnico/a en acompañamiento social y organizativo	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
Responsable de mantenimiento vial	1 0,8%	2 18,2%	3 2,1%
Apoyo técnico/a de estudios y proyectos viales	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
Cadenero/a	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
Auxiliar de servicios	0 0,0%	1 9,1%	1 0,7%
Asistente ejecutivo/a	0 0,0%	2 18,2%	2 1,4%
Total	133 100,0%	11 100,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y cargo al ingresar a la entidad expresados en columnas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Cargo Actual en la Entidad

En la tabla 15 se identifica que el cargo actual más representativo en la Dirección de Vialidad es de operador de maquinaria pesada, que constituye el 29,9% del total de encuestados. No obstante, al analizar los datos según el género se identifica que, el 32,3% del grupo masculino asume el cargo como operador de maquinaria pesada y el 27,8% como chofer de vehículo pesado; en cambio, en el

grupo femenino el 27,3% asume el cargo como peón y como ayudante de maquinaria pesada respectivamente. En relación con la tabla 14, los resultados denotan disparidad por género, ya que el grupo masculino ingresó como chofer de vehículo pesado y actualmente es operador de maquinaria pesada, a diferencia de la población femenina que se mantiene en los mismos cargos de ingreso.

Tabla 15

Género y cargo actual (porcentajes)

	Género		Total	
	Masculino	Femenino		
Cargo actual en la entidad	Inspector de obras públicas	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
	Operador/a de maquinaria pesada	43 32,3%	0 0,0%	43 29,9%
	Peón	33 24,8%	3 27,3%	36 25,0%
	Chofer de vehículo pesado	37 27,8%	0 0,0%	37 25,7%
	Ayudante de maquinaria pesada	12 9,0%	3 27,3%	15 10,4%
	Técnico/a ambiental de vialidad	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
	Ayudante de topografía	2 1,5%	0 0,0%	2 1,4%
	Técnico/a en acompañamiento social y organizativo	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
	Responsable de mantenimiento vial	1 0,8%	2 18,2%	3 2,1%
	Apoyo técnico/a de estudios y proyectos viales	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
	Cadenero/a	1 0,8%	0 0,0%	1 0,7%
	Auxiliar de servicios	0 0,0%	1 9,1%	1 0,7%
	Asistente ejecutivo/a	0 0,0%	2 18,2%	2 1,4%
	Total	133 100,0%	11 100,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y cargo actual en la entidad expresados en columnas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Años en la Entidad

En la tabla 16 se observa que la mayoría de los encuestados han laborado en la entidad de 5 años en adelante, representado por el 75,7%. No obstante, al analizar los datos según el género se identifica que, en el grupo masculino 8 de cada 10 colaboradores han laborado de 5 años en adelante, mientras que, en el grupo femenino aproximadamente 5 de cada 10 colaboradoras han laborado de 1 a 2 años en la entidad. En este sentido, los resultados sugieren disparidad en los años laborados en la entidad según el género, ya que gran parte del grupo masculino tiene mayor antigüedad que el grupo femenino.

Tabla 16

Género y años laborados en la entidad (porcentajes)

		Años que ha laborado en la entidad				Total
		Menor de un año	1 año a 2 años	3 años a 4 años	5 años en adelante	
Género	Masculino	1 0,8%	12 9,0%	12 9,0%	108 81,2%	133 100,0%
	Femenino	2 18,2%	5 45,5%	3 27,3%	1 9,1%	11 100,0%
Total		3 2,1%	17 11,8%	15 10,4%	109 75,7%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y años laborados en la entidad expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Género y Años en el Cargo Actual

En la tabla 17 se observa que la mayoría de los encuestados se mantienen en su cargo actual de 5 años en adelante, representado por el 68,1%. No obstante, al analizar los datos según el género se identifica que, en el grupo masculino 7 de cada 10 colaboradores se mantienen en su cargo actual de 5 años en adelante, mientras que en el grupo femenino aproximadamente 5 de cada 10 colaboradoras se mantienen en su cargo actual de 1 a 2 años. Por lo tanto, los resultados sugieren disparidad en los años que se mantienen en su cargo actual según el género. Al relacionar los resultados con tabla 14 y la tabla 15 se evidencia que, el grupo femenino ha asumido cargos como peón y como ayudante de maquinaria pesada desde que ingresaron a la entidad hasta la actualidad, conociendo que sus cargos no han variado, debido a que es un grupo relativamente nuevo a diferencia del grupo masculino, que posee mayor antigüedad en la Dirección de Vialidad y ha experimentado mayores posibilidades de cambio en sus cargos.

Tabla 17

Género y años que se mantiene en su cargo actual (porcentajes)

		Años que se mantiene en su cargo actual				Total
		Menor de un año	1 año a 2 años	3 años a 4 años	5 años en adelante	
Género	Masculino	2 1,5%	18 13,5%	16 12,0%	97 72,9%	133 100,0%
	Femenino	2 18,2%	5 45,5%	3 27,3%	1 9,1%	11 100,0%
Total		4 2,8%	23 16,0%	19 13,2%	98 68,1%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y años que se mantiene en su cargo actual expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

4.1.3 Factores Presentes en la Vida Laboral

Motivación Laboral

A continuación, en el factor de motivación laboral se consideró la frecuencia de recepción de elogios y la proporción de oportunidades para crecer dentro de la entidad según el género.

En la tabla 18 se observa que el 38,3%, del grupo masculino recibe casi siempre elogios del jefe inmediato ante los esfuerzos puestos en las actividades laborales (mayor representatividad), mientras que, el 36,1% indica que a veces y apenas el 5,3% afirma que nunca; en cambio, el 54,5% del grupo femenino casi siempre recibe este tipo de elogios por parte del jefe inmediato (mayor representatividad), mientras que, el 18,2% indica que a veces y el 9,1% afirma que nunca. Por lo tanto, los resultados evidencian que el grupo masculino y femenino reciben casi siempre elogios del jefe inmediato ante los esfuerzos puesto en sus actividades laborales, sin embargo, existe significancia masculina que indica que a veces lo recibe. En este sentido, es importante para la Dirección de Vialidad fortalecer el reconocimiento laboral por medio de elogios con énfasis en el grupo masculino con el objetivo de hacerlos sentir valorados e importantes.

Tabla 18

Género y elogios del jefe por el esfuerzo en las actividades (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia su jefe inmediato lo elogia por su esfuerzo puesto en las actividades laborales?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Género	Masculino	18 13,5%	51 38,3%	48 36,1%	9 6,8%	7 5,3%	133 100,0%
	Femenino	1 9,1%	6 54,5%	2 18,2%	1 9,1%	1 9,1%	11 100,0%
Total		19 13,2%	57 39,6%	50 34,7%	10 6,9%	8 5,6%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y elogios del jefe por el esfuerzo en las actividades laborales expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 19 se identifica que el 46,6% del grupo masculino a veces recibe oportunidades para crecer dentro de la entidad (mayor representatividad), mientras que el 20,3% indica que casi siempre y apenas el 12,8% afirma que nunca; en cambio en el grupo femenino el 54,5% indica que a veces recibe oportunidades para crecer dentro de la entidad (mayor representatividad), mientras que el 18,2% indica que casi siempre y apenas el 9,1% afirma que nunca. De esta manera, los resultados sugieren la presencia de disparidad en la proporción de oportunidades según el género, debido a que a que el contraste de representatividad masculina es significativamente menor al del grupo femenino. En este sentido, se requiere promover la gestión de oportunidades con perspectiva de género, para que no se presenten a futuro posibles sesgos en el desarrollo profesional.

Tabla 19

Género y oportunidades para crecer laboralmente en la entidad (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia recibe oportunidades para crecer dentro de la entidad?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Género	Masculino	15 11,3%	27 20,3%	62 46,6%	12 9,0%	17 12,8%	133 100,0%
	Femenino	1 9,1%	2 18,2%	6 54,5%	1 9,1%	1 9,1%	11 100,0%
Total		16 11,1%	29 20,1%	68 47,2%	13 9,0%	18 12,5%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y oportunidades para crecer laboralmente en la entidad expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Cultura trabajo – familia

En el factor de cultura trabajo – familia se tomó en cuenta la frecuencia en que el jefe inmediato muestra interés por el bienestar laboral – familiar, así como la proporción de permisos ante contingencias familiares y la participación de la familia en eventos o actividades organizadas por la entidad.

En la tabla 20 se presenta que el 54,1% del grupo masculino indica que siempre su jefe inmediato se interesa por su bienestar laboral y familiar (mayor representatividad), mientras que, el 22,6% indica que casi siempre y el 5,3% afirma que nunca; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% indica que casi siempre su jefe inmediato se interesa por su bienestar laboral y familiar (mayor representatividad), mientras que el 18,2% indica que a veces y el 9,1% refiere que nunca. Por lo tanto, los resultados indican disparidad según el género, pero dentro de una valoración positiva, en donde gran parte del grupo masculino considera que su jefe inmediato siempre se interesa por su bienestar laboral y familiar, mientras que, el grupo femenino considera que este hecho casi siempre sucede.

Tabla 20

Género e interés del jefe por el bienestar familiar y laboral (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia su jefe inmediato se interesa por su bienestar laboral y familiar?					Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
Género	Masculino	72 54,1%	30 22,6%	20 15,0%	4 3,0%	7 5,3%	133 100,0%
	Femenino	1 9,1%	6 54,5%	2 18,2%	1 9,1%	1 9,1%	11 100,0%
Total		73 50,7%	36 25,0%	22 15,3%	5 3,5%	8 5,6%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género e interés del jefe por el bienestar familiar y laboral expresados en filas.

Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 21 se presenta que el 52,6% del grupo masculino refiere que siempre la entidad le proporciona permisos ante contingencias familiares (mayor representatividad), mientras que el 24,1% refiere que casi siempre; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% indica que casi siempre la entidad le proporciona permisos ante contingencias familiares (mayor representatividad), mientras que el 27,3% indica que a veces. Por lo tanto, los resultados indican disparidad según el género, ya que gran parte del grupo masculino indica que la entidad siempre le proporciona permisos ante contingencias familiares, mientras que el grupo femenino considera que casi siempre.

Tabla 21

Género y permisos ante contingencias familiares por parte de la entidad (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia la entidad proporciona permisos ante contingencias familiares?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Género	Masculino	70 52,6%	32 24,1%	20 15,0%	4 3,0%	7 5,3%	133 100,0%
	Femenino	0 0,0%	6 54,5%	3 27,3%	1 9,1%	1 9,1%	11 100,0%
Total		70 48,6%	38 26,4%	23 16,0%	5 3,5%	8 5,6%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y permisos ante contingencias familiares por parte de la entidad expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 22 se identifica que el 54,9% del grupo masculino considera que casi siempre la entidad promueve la participación de la familia en eventos o actividades (mayor representatividad), mientras que, el 38,3% indica que a veces; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% considera que casi siempre la entidad promueve la participación de la familia en eventos o actividades organizadas (mayor representatividad), mientras que el 36,4% indica que a veces. Por lo tanto gran parte de la población masculina y femenina consideran que casi siempre la entidad promueve la participación de la familia en eventos o actividades, lo cual promueve que la familia forme parte de la entidad y se sienta importante para la misma.

Tabla 22

Género y participación de la familia en los eventos de la entidad (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia la entidad promueve la participación de la familia en eventos o actividades organizadas?				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Total
Género	Masculino	7 5,3%	73 54,9%	51 38,3%	2 1,5%	133 100,0%
	Femenino	1 9,1%	6 54,5%	4 36,4%	0 0,0%	11 100,0%
Total		8 5,6%	79 54,9%	55 38,2%	2 1,4%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y participación de la familia en los eventos de la entidad expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Estrés Laboral

En el factor de estrés laboral se consideró la frecuencia de sobrecarga laboral según el género de los encuestados.

En la tabla 23 se observa que el 42,9% del grupo masculino a veces siente sobrecarga laboral (mayor representatividad), mientras que, el 21,8% indica que casi nunca; en cambio en el grupo femenino el 54,5% indica que a veces siente sobrecarga laboral (mayor representatividad), mientras que, el 18,2% indica que casi siempre. De esta manera, los resultados sugieren disparidad según el género, debido a que, si bien el grupo masculino y el grupo femenino indican que veces experimentan sobrecarga laboral, existe mayor representatividad femenina en contraste con el masculino. Por lo cual, la Dirección de Vialidad podría requerir de estrategias que aborden eficazmente la gestión de la carga laboral y la capacidad de afrontamiento por apoyar a su personal, con énfasis en el grupo femenino.

Tabla 23

Género y sobrecarga laboral (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia siente sobrecarga laboral?					Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
Género	Masculino	13 9,8%	14 10,5%	57 42,9%	29 21,8%	20 15,0%	133 100,0%
	Femenino	1 9,1%	2 18,2%	6 54,5%	1 9,1%	1 9,1%	11 100,0%
Total		14 9,7%	16 11,1%	63 43,8%	30 20,8%	21 14,6%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y sobrecarga laboral expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Clima organizacional

A continuación, en el factor de clima organizacional se consideró la frecuencia de apoyo entre compañeros de trabajo ante problemas laborales y si el jefe inmediato toma en cuenta las opiniones de los colaboradores y colaboradoras

En la tabla 24 se presenta que el 49,6% del grupo masculino casi siempre tiene apoyo de sus compañeros y compañeras ante problemas laborales (mayor representatividad), mientras que, el 19,5% indica que siempre; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% indica que a veces tiene el apoyo de sus compañeros y compañeras ante problemas laborales (mayor representatividad), mientras que, el 27,3% indica que casi siempre. Por lo tanto, los resultados sugieren disparidad según el género,

debido a que el grupo masculino tiene casi siempre el apoyo de compañeros y compañeras ante problemas laborales, mientras que, el grupo femenino indica que solo a veces. En este sentido, se requiere promover la integración entre géneros, para crear un entorno laboral más solidario.

Tabla 24

Género y apoyo de los compañeros/as ante problemas laborales (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia cuenta con el apoyo de sus compañeros/as ante problemas laborales?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Género	Masculino	26 19,5%	66 49,6%	23 17,3%	12 9,0%	6 4,5%	133 100,0%
	Femenino	0 0,0%	3 27,3%	6 54,5%	1 9,1%	1 9,1%	11 100,0%
Total		26 18,1%	69 47,9%	29 20,1%	13 9,0%	7 4,9%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y apoyo de los compañeros/as ante problemas laborales expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 25 se identifica que el 54,9% del grupo masculino indica que casi siempre su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones (mayor representatividad), mientras que el 26,3% indica que a veces; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% indica que casi siempre su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones (mayor representatividad), mientras que el 27,3% indica que a veces. Por lo tanto, los resultados sugieren que gran parte de la población masculina y femenina casi siempre experimentan que su jefe inmediato tome en cuenta sus opiniones, siendo positivo en la relación colaborador – empleado y fomentando una comunicación abierta en el entorno laboral.

Tabla 25

Género y opiniones escuchadas por el jefe inmediato (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Género	Masculino	12 9,0%	73 54,9%	35 26,3%	10 7,5%	3 2,3%	133 100,0%
	Femenino	1 9,1%	6 54,5%	3 27,3%	1 9,1%	0 0,0%	11 100,0%
Total		13 9,0%	79 54,9%	38 26,4%	11 7,6%	3 2,1%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y opiniones escuchadas por el jefe inmediato expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

4.1.4 Factores Presentes en la Vida Familiar

Satisfacción Familiar

En el factor de satisfacción familiar se consideró la frecuencia en que los encuestados se sienten felices y tranquilos en casa, así como la frecuencia en que percibensi sus familias se sienten a gusto por su estilo de vida personal.

En la tabla 26 se expone que el 56,4% del grupo masculino siempre se siente feliz en casa (mayor representatividad), mientras que el 23,3% indica que a veces; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% indica que siempre se siente feliz en casa (mayor representatividad), mientras el 27,3% indica que casi siempre. Por lo tanto, los resultados sugieren que gran parte del grupo masculino como femenino siempre se sienten felices encasa, demostrando la percepción positiva de los colaboradores y las colaboradoras con respecto a su familia.

Tabla 26

Género y felicidad en casa (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia se siente feliz en casa?					Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
Género	Masculino	75 56,4%	23 17,3%	31 23,3%	3 2,3%	1 0,8%	133 100,0%
	Femenino	6 54,5%	3 27,3%	2 18,2%	0 0,0%	0 0,0%	11 100,0%
Total		81 56,3%	26 18,1%	33 22,9%	3 2,1%	1 0,7%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y felicidad en casa expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 27 se expone que el 42,1% del grupo masculino refiere que casi siempre se siente tranquilo en casa (mayor representatividad), mientras que, el 39,8% indica que siempre; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% indica que casi siempre se siente tranquilo en casa (mayor representatividad) y solo el 27,3% indica que a veces. Relacionando los resultados con la tabla 13 y 26 se evidencia que, tanto el grupo masculino que labora en campamentos como el grupo femenino que labora en oficinas y significativamente en frentes, experimentan niveles positivos de bienestar emocional al encontrarse en casa, debido a que este espacio intimo ha proporcionado facilidades para sentirse siempre felices y casi siempre tranquilos con la familia.

Tabla 27

Género y tranquilidad en casa (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia se siente tranquilo/a en casa?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Género	Masculino	53 39,8%	56 42,1%	21 15,8%	2 1,5%	1 0,8%	133 100,0%
	Femenino	2 18,2%	6 54,5%	3 27,3%	0 0,0%	0 0,0%	11 100,0%
Total		55 38,2%	62 43,1%	24 16,7%	2 1,4%	1 0,7%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y tranquilidad en casa expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 28 se expone que el 46,6% del grupo masculino percibe que su familia a veces se siente a gusto por su estilo de vida personal (mayor representatividad); en cambio en el grupo femenino el 45,5% indica que percibe que su familia casi siempre se siente a gusto por su estilo de vida personal (mayor representatividad). En este sentido, los resultados sugieren diferencias según el género. Lo cual, al relacionarlo con la tabla 13 se evidencia que, el grupo masculino que generalmente labora en campamentos, percibe que su familia a veces se siente a gusto por su estilo de vida personal, mientras que, el grupo femenino que labora en oficinas y significativamente en frentes perciben que sus familias casi siempre se sienten a gusto con su estilo de vida personal. Por lo cual, se requiere de estrategias que fomenten un estilo de vida saludable y equilibrado, con énfasis en el grupo masculino.

Tabla 28

Género y cómo percibe que la familia se siente a gusto con su estilo de vida personal (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia percibe que su familia se siente a gusto por su estilo de vida personal?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Género	Masculino	29 21,8%	36 27,1%	62 46,6%	2 1,5%	4 3,0%	133 100,0%
	Femenino	2 18,2%	5 45,5%	4 36,4%	0 0,0%	0 0,0%	11 100,0%
Total		31 21,5%	41 28,5%	66 45,8%	2 1,4%	4 2,8%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y cómo percibe que su familia se siente a gusto con el estilo de vida personal expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Tiempo

En el factor de tiempo se tomó en cuenta si los participantes según el género consideran que su trabajo interfiere con el tiempo que necesita compartir con su pareja o familia.

En la tabla 29 se expresa que el 51,1% del grupo masculino indica estar de acuerdo en que el trabajo interfiere con el tiempo que necesita compartir con su pareja o familia (mayor representatividad), mientras que, el 63,6% del grupo femenino indica que no está de acuerdo, ni en desacuerdo con este tipo de interferencia en el tiempo familiar (mayor representatividad). En este sentido, existe una clara discrepancia según el género. Por lo cual, al relacionar los resultados con la tabla 13 y la tabla 16 se evidencia que, el grupo masculino que se encuentra en campamentos y ha laborado para la entidad de 5 años o más menciona en base a su percepción que, el trabajo ha interferido con el tiempo familiar, mientras que, para el grupo femenino que se encuentra en oficinas y significativamente en frentes, quienes han laborado de 2 a 3 años en la entidad, considera estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo con la pregunta. En este sentido, el factor del tiempo se va visto afectado en diferente medida según la percepción de cada género, por lo cual es importante para la entidad crear espacios de convivencia en familia que posibilite una mejor integración y convivencia.

Tabla 29

Género y el trabajo interfiere con el tiempo en pareja o familia (porcentajes)

		Género		Total
		Masculino	Femenino	
¿Usted considera que su trabajo interfiere con el tiempo que necesita compartir con su pareja o familia?	Totalmente de acuerdo	10 7,5%	0 0,0%	10 6,9%
	De acuerdo	68 51,1%	3 27,3%	71 49,3%
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	37 27,8%	7 63,6%	44 30,6%
	En desacuerdo	9 6,8%	1 9,1%	10 6,9%
	Totalmente en desacuerdo	9 6,8%	0 0,0%	9 6,3%
	Total	133 100,0%	11 100,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y el trabajo interfiere con el tiempo en pareja o familia expresados en columnas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Comunicación

En el factor de comunicación se consideró la frecuencia en que los participantes evitan hablar de sus

problemas personales con su familia y si perciben que la familia evita hablar con ellos sobre problemas del hogar.

En la tabla 30 se presenta que el 39,1% del grupo masculino casi siempre evita hablar de problemas personales con su familia (mayor representatividad), mientras que, 35,3% indica que a veces; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% indica que siempre evita hablar de problemas personales con su familia (mayor representatividad) y el 18,2% indica que siempre. En este sentido, los resultados sugieren disparidad según el género con una valoración negativa, en donde el grupo masculino casi siempre evitar hablar de problemas personales con su familia, mientras que, el grupo femenino indica que siempre. Por lo cual, se señala la importancia de fomentar un entorno de apertura y apoyo emocional para los colaboradores y colaboradoras en su ámbito familiar, reconociendo las diferencias individuales en la comunicación y el manejo de afrontamiento de los problemas personales.

Tabla 30

Género y evitación para hablar de problemas personales con la familia (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia evita hablar de sus problemas personales con su familia?					Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
Género	Masculino	10 7,5%	52 39,1%	47 35,3%	21 15,8%	3 2,3%	133 100,0%
	Femenino	6 54,5%	2 18,2%	2 18,2%	1 9,1%	0 0,0%	11 100,0%
Total		16 11,1%	54 37,5%	49 34,0%	22 15,3%	3 2,1%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y evitación para hablar de problemas personales con la familia expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 31 se presenta que el 50,4% del grupo masculino percibe que su familia a veces evita contarle los problemas del hogar (mayor representatividad), mientras que, el 20,3% indica que casi nunca, en cambio en el grupo femenino el 54,5% percibe que su familia a veces evita contarle los problemas del hogar (mayor representatividad), mientras que el 18,2% indica que siempre. Por lo tanto, los resultados sugieren que, tanto el grupo masculino como femenino perciben que sus familias a veces evitan compartirles los problemas del hogar.

Tabla 31

Género y cómo percibe que la familia evita contarle problemas del hogar (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia percibe que su familia evita contarle los problemas del hogar?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Género	Masculino	11 8,3%	11 8,3%	67 50,4%	27 20,3%	17 12,8%	133 100,0%
	Femenino	2 18,2%	1 9,1%	6 54,5%	1 9,1%	1 9,1%	11 100,0%
Total		13 9,0%	12 8,3%	73 50,7%	28 19,4%	18 12,5%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y cómo percibe que la familia evita contarle problemas del hogar expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

Corresponsabilidad Familiar

En el factor de corresponsabilidad familiar se consideró si los participantes están de acuerdo sobre la dificultad que pueden tener para atender los quehaceres diarios del hogar y el cuidado de los hijos en edades inferiores a 18 años; y la frecuencia de apoyo de su pareja o familia ante estas responsabilidades.

En la tabla 32 se evidencia que el 48,9% del grupo masculino indica estar de acuerdo con la dificultad para atender a los quehaceres diarios del hogar (mayor representatividad), mientras que el 30,8% indica estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% indica no estar en acuerdo, ni en desacuerdo con la dificultad para atender a los quehaceres diarios del hogar (mayor representatividad), mientras que el 27,3% afirma estar de acuerdo. En este sentido, los resultados sugieren una disparidad según el género. Por lo cual, al relacionarlo con la tabla 13 se contrasta que, el grupo masculino que labora en campamentos indica estar de acuerdo en tener dificultades para atender a los quehaceres diarios del hogar, mientras que, el grupo femenino que labora en oficinas y significativamente en frentes indica estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo. Esta diferencia de percepción entre géneros se debe a que el grupo masculino a diferencia del femenino no se encuentra mucho tiempo en sus domicilios por su lugar de trabajo. Sin embargo, se ve la importancia de fomentar las responsabilidades domésticas de manera equitativa en sus días de descanso.

Tabla 32

Género y dificultad para atender los quehaceres diarios del hogar (porcentajes)

		Género		Total
		Masculino	Femenino	
¿Usted considera que le resulta difícil atender los quehaceres diarios del hogar?	Totalmente de acuerdo	8 6,0%	1 9,1%	9 6,3%
	De acuerdo	65 48,9%	3 27,3%	68 47,2%
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	41 30,8%	6 54,5%	47 32,6%
	En desacuerdo	12 9,0%	1 9,1%	13 9,0%
	Totalmente en desacuerdo	7 5,3%	0 0,0%	7 4,9%
	Total	133 100,0%	11 100,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y dificultad para atender los quehaceres diarios del hogar expresados en columnas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 33 se expone que el 30,1% del grupo masculino indica estar de acuerdo en la dificultad que tienen para atender el cuidado de sus hijos en edades inferiores a 18 años (mayor representatividad), mientras que, el 15% indica estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo; en cambio, en el grupo femenino el 36,4% indica estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo en la dificultad que tienen para atender el cuidado de sus hijos en edades inferiores a 18 años (mayor representatividad), mientras que el 27,3% está de acuerdo. En este sentido, los resultados sugieren una disparidad según el género. Por lo cual, al relacionarlo con la tabla 13 se contrasta que, el grupo masculino que labora en campamentos indica estar de acuerdo en tener dificultades atender el cuidado de sus hijos/as en edades inferiores a 18 años, mientras que para el grupo femenino que labora en oficinas y significativamente en frentes indica estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo. En este sentido, el lugar de trabajo también ha limitado al grupo masculino a desempeñar sus roles de cuidado, lo cual promueve mayor sobrecarga de responsabilidades para los miembros de su familia.

Tabla 33

Género y dificultad en el cuidado de hijos/os en edades inferiores a 18 años (porcentajes)

	Género			
	Masculino	Femenino	Total	
¿Usted considera que le resulta difícil atender el cuidado diario de sus hijos en edades inferiores a 18 años?	Totalmente de acuerdo	15 11,3%	0 0,0%	15 10,4%
	De acuerdo	40 30,1%	3 27,3%	43 29,9%
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	20 15,0%	4 36,4%	24 16,7%
	Casi nunca	4 3,0%	0 0,0%	4 2,8%
	Nunca	6 4,5%	0 0,0%	6 4,2%
	Tengo hijos mayores de edad	44 33,1%	4 36,4%	48 33,3%
	No tengo hijos	4 3,0%	0 0,0%	4 2,8%
	Total	133 100,0%	11 100,0%	144 100,0%

Nota. Porcentajes de género y dificultad en el cuidado de hijos/as en edades inferiores a 18 años expresados en columnas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 34 se identifica que el 89,5% del grupo masculino cuenta siempre con la ayuda de su pareja o familia para la realización de los quehaceres del hogar (mayor representatividad), mientras que el 3,8% indica que a veces; en cambio, en el grupo femenino el 54,5% cuenta siempre con la ayuda de su pareja o familia para la realización de los quehaceres del hogar (mayor representatividad), mientras que, el 27,3% refiere que casi siempre. Relacionando los resultados con la tabla 32 se puede mencionar que, el grupo masculino tiene dificultad para atender los quehaceres del hogar, sin embargo, cuenta siempre con la ayuda de su pareja o familia para asumir este rol. Así mismo, en el caso del grupo femenino que a pesar de estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo ante la dificultad para atender los quehaceres diarios del hogar, cuenta con una red de apoyo familiar para estas actividades. En este sentido, el apoyo familiar se vuelve una estrategia indispensable para dar respuesta a las responsabilidades del hogar.

Tabla 34

Género y apoyo de la pareja o familia ante los quehaceres del hogar (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia cuenta con la ayuda de su pareja o familia ante los quehaceres del hogar?					Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
Género	Masculino	119	4	5	2	3	133
		89,5%	3,0%	3,8%	1,5%	2,3%	100,0%
	Femenino	6	3	2	0	0	11
		54,5%	27,3%	18,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		125	7	7	2	3	144
		86,8%	4,9%	4,9%	1,4%	2,1%	100,0%

Nota. Porcentajes de género y apoyo de la pareja o familia ante los quehaceres del hogar expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

En la tabla 35 se evidencia que el 63,9% del grupo masculino siempre cuenta con la ayuda de su pareja o familiar para el cuidado de sus hijos en edades inferiores a 18 años (mayor representatividad), mientras que, en el grupo femenino el 45,5% indica que casi siempre cuenta con este tipo de ayuda (mayor representatividad). Por lo cual, al relacionarlo con la tabla 33 se puede decir que, el grupo masculino tiene mayores dificultades para atender el cuidado diario de sus hijos en edades inferiores a 18 años, sin embargo, cuenta con la ayuda constante de su pareja o familia para asumir este rol.

Tabla 35

Género y ayuda de la pareja o familia ante el cuidado de hijos en edades inferiores a 18 años (porcentajes)

		¿Con qué frecuencia cuenta con la ayuda de su pareja o familia para el cuidado de sus hijos en edades inferiores a 18 años?					Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Tengo hijos mayores de edad	No tengo hijos	
Género	Masculino	85	0	0	44	4	133
		63,9%	0,0%	0,0%	33,1%	3,0%	100,0%
	Femenino	1	5	1	4	0	11
		9,1%	45,5%	9,1%	36,4%	0,0%	100,0%
Total		86	5	1	48	4	144
		59,7%	3,5%	0,7%	33,3%	2,8%	100,0%

Nota. Porcentajes del género y la ayuda de la pareja o la familia ante el cuidado de hijos en edades inferiores a 18 años expresados en filas. Elaborado por Cristina Orellana. Procesamiento en SPSS.

4.2 Estrategias de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Dimensión	Variable	Estrategias	Responsable
Motivación Laboral	Reconocimiento	- Implementar eventos de reconocimiento público a un colaborador y a una colaboradora de cada área por su desempeño laboral, su actitud positiva y por sus contribuciones excepcionales a la entidad (anualmente).	Departamento de Talento Humano y jefes de área
	Oportunidades	- Apoyar el crecimiento laboral de los colaboradores y las colaboradoras mediante capacitaciones periódicas que permitan actualizar sus conocimientos y validarlos con certificados profesionales. - Priorizar a los colaboradores y a las colaboradoras para ocupar puestos vacantes de mayor responsabilidad	Departamento de Talento Humano
Cultura Trabajo - Familia	Apoyo Directivo	- Ofrecer capacitación y desarrollo profesional para los jefes inmediatos, centrándose en habilidades de liderazgo empático, comunicación efectiva y la gestión del equilibrio trabajo - familia mediante recursos y herramientas que faciliten el bienestar laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras. - Reconocer y recompensar a los jefes inmediatos que demuestren un compromiso claro con el bienestar integral de sus colaboradores y colaboradoras (anual) - Establecer un comité dedicado al bienestar familiar que se encargue de identificar las necesidades de los trabajadores en este ámbito y proponga iniciativas para abordarlas.	Departamento de Talento Humano
Estrés Laboral	Estresor debido a la tarea	- Establecer evaluaciones periódicas sobre la carga laboral de los colaboradores y las colaboradoras, con el objetivo de identificar los problemas en cada área y adecuar medidas correctivas.	Área de Trabajo Social y Psicología
		- Establecer canales de comunicación abierta para que los colaboradores y las colaboradoras puedan expresar sus preocupaciones sobre la sobrecarga laboral, facilitando la búsqueda de soluciones colaborativas.	Área de Trabajo Social y Psicología
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	- Implementar reuniones de equipo para fortalecer la empatía y el compañerismo con perspectiva de género. - Implementar un programa de mentores en el lugar de trabajo que empareje a colaboradores y colaboradoras con experiencia con aquellos que necesitan	Área de Trabajo Social y Psicología

		apoyo. Esto puede ayudar a los empleados a sentirse respaldados y recibir orientación ante problemas laborales.	
Satisfacción Familiar	Bienestar emocional	- Establecer programas que reconozcan y celebren los logros familiares de los empleados, promoviendo un ambiente de felicidad y satisfacción en el hogar.	Departamento de Trabajo Social y Psicología
		- Establecer programas de bienestar que promuevan la salud física, mental y emocional de los colaboradores y sus familias mediante actividades deportivas, talleres sobre nutrición y alimentación saludable.	Departamento de Medicina, Trabajo Social y Psicología
Tiempo	Convivencia	- Implementar políticas que permitan la flexibilidad de horarios para que los empleados logren ajustar sus jornadas laborales y puedan compartir tiempo de calidad con sus parejas o familias, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar.	Departamento de Talento Humano
Comunicación	Acertividad	- Establecer grupos de apoyo para las familias de los colaboradores y las colaboradoras, donde puedan compartir experiencias, consejos y recursos para mejorar la comunicación y el apoyo mutuo en el ámbito familiar.	Departamento de Trabajo Social y Psicología
		- Proporcionar asesoramiento de orientación familiar para enfrentar problemáticas y crisis familiares.	Departamento de Trabajo Social y Psicología
Corresponsabilidad familiar	Distribución de las labores domésticas	- Ofrecer talleres con consejos prácticos sobre habilidades domésticas, organización y mantenimiento del hogar, así como limpieza eficiente. - Ofrecer talleres de sensibilización sobre la corresponsabilidad familiar para fomentar el apoyo a la pareja o a los miembros de la familia.	Departamento de Trabajo Social y Psicología
	División de labores de cuidado	- Implementar programas de planificación familiar y orientación para el equilibrio trabajo – familia. - Organizar talleres y sesiones informativas sobre técnicas de gestión del tiempo y planificación familiar. - Proporcionar asesoramientos en la crianza, educación y cuidado de los hijos e hijas.	Departamento de Trabajo Social y Psicología

4.3 Discusión de Resultados

En la investigación se describió la situación laboral y familiar de 133 colaboradores y 11 colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay. Primero, se explica que la baja participación de las mujeres se debe a que gran parte de esta Dirección se centran mayormente en el ámbito operativo, específicamente en actividades de construcción y de mantenimiento de infraestructuras viales y puentes, mismas que históricamente han sido asociadas con los hombres y que ha perdurado hasta la actualidad, manifestándose como un trabajo masculinizado. Según Molina (2018) los trabajos masculinizados se caracterizan por la proporción alta de hombres en un sector determinado, que puede llegar a constituir el 80% o más del total de la fuerza laboral.

En este sentido observamos un panorama en que se debe contrastar las realidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, por lo cual en la investigación se encontró los siguientes hallazgos más relevantes: En relación a la situación laboral, según Balcázar (2023) el factor motivacional puede manifestarse mediante estímulos que pueden ir más allá de lo económico, es decir pueden ser representados por estrategias de reconocimiento y la proporción de oportunidades de crecimiento profesional que permitan a los colaboradores sentirse valorados por la organización. En este sentido, se identificó en la investigación que el 46,6% del grupo masculino y el 54,5% del grupo femenino a veces recibieron oportunidades para crecer dentro de la entidad. Además, se analizó que estas respuestas implican la presencia de disparidad en la proporción de oportunidades según el género, debido al contraste de representatividad inferior en la población masculina. Por otro lado, según Montufar (2020) en su estudio realizado en una empresa de telecomunicaciones, manifiesta una situación laboral totalmente diferente, en donde la proporción de oportunidades de crecimiento entre hombres y mujeres han sido igualitarios y justos, representados por el 71,08% de los encuestados y encuestadas que lo afirman de esa manera. Por lo cual, se observa como esta organización ha fomentado la motivación laboral como un factor importante que debe estar presente en la vida laboral de sus colaboradores y colaboradoras de manera equitativa; evidenciando que la Dirección de Vialidad debería fortalecerlo para generar un cambio significativo.

Según López (2018) el factor de cultura trabajo - familia en el ámbito laboral, nace a partir de los valores y la percepción de la organización para apoyar a los colaboradores y a las colaboradoras en mantener el equilibrio de sus ámbitos laborales y familiares, evidenciándose a través del apoyo y la comprensión por parte de los jefes inmediatos o superiores en la aceptación de estrategias y medidas que permitan dar respuestas a las responsabilidades familiares. En este sentido, se identificó en la investigación que el 52,6% del grupo masculino refiere que la entidad siempre le proporciona permisos ante contingencias familiares y el 54,5% del grupo femenino considera que casi siempre, encontrándose estas respuestas en una valoración positiva. Por otro lado, según Hernández e Ibarra

(2020) en su estudio sobre las barreras de la conciliación trabajo – familia demostró un panorama laboral diferente en México, debido a que las entrevistadas habían dado a conocer que sus centros de trabajo habían demostrado poco o nulo compromiso hacia la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en especial ante la falta de permisos por contingencias familiares que incluye el cuidado de los hijos.

Con respecto a la situación familiar, según Según Urbano (2019) el factor de satisfacción familiar se basa en la percepción de los miembros del hogar ante la interacción con las experiencias que surgen dentro de la familia. Denotando que las familias que demuestran mayor satisfacción familiar, generalmente tienen experiencias afectivas positivas. En este sentido, se identificó en la investigación que el 46,6% del grupo masculino percibe que su familia a veces se siente a gusto por su estilo de vida personal, mientras el 45,5% del grupo femenino percibe que casi siempre. Evidenciando el contraste de realidades en que la familia del grupo femenino se siente más a gusto que las familias del grupo masculino. Por otro lado, según Montufar (2020) en su estudio evidencia que tanto colaboradores como colaboradoras perciben que sus familias no tienen molestias sobre sus estilos de vida personal, en especial ante su trabajo, representado por el 63,86%.

Según Coyotecatl y Murrieta (2022) refiere que el tiempo en familia es un factor importante en la vida de las personas, debido a que permite fortalecer los vínculos afectivos y la integración entre los miembros de la familia. No obstante, en la sociedad actual se ve limitado este tiempo ante la presencia del trabajo. En este sentido, en la investigación se demuestra que el grupo masculino coincide con esta limitación, ya que el 51,1% estuvo de acuerdo en que el trabajo interfiere con el tiempo en familia vs el 63,6% del grupo femenino que manifiesta estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo. En contraste, según Montufar (2022) en su investigación tanto colaboradores como colaboradoras coinciden que se redujo el tiempo en familia debido al trabajo, representados por el 57,83%. Por otro lado, según Cadena et al. (2020) en su estudio sobre el conflicto trabajo familia en Quito y Guayaquil, también evidenciaron que el 36,9% de los encuestados y el 35,8% de las encuestadas manifestaron que el trabajo interfiere con el tiempo familiar. Por lo cual, en estos tres panoramas se observa que el factor de tiempo familiar se ha visto afectado en cierta medida por el trabajo y se requiere de estrategias que den respuesta a esta problemática.

Continuando con la corresponsabilidad familiar, según Piedra (2020) hace referencia a la distribución de las labores domésticas y las labores de cuidado por parte de los integrantes de la familia, enfocándose en el equilibrio de las labores entre mujeres y hombres. En la investigación se demuestra que el 48,9% del grupo masculino está de acuerdo con la dificultad que tiene para atender a los que haceres diarios del hogar, mientras que, el 54,5% del grupo femenino indica estar ni en acuerdo, ni en desacuerdo. Agregando que, el 89,5% del grupo masculino y el 54,5% del grupo

femenino cuenta siempre con la ayuda de su pareja o familia para la realización de los quehaceres del hogar. Por otro lado, según Domínguez y Aravena (2021) en su estudio sobre las estrategias de conciliación del trabajo productivo y reproductivo demostró un panorama de corresponsabilidad diferente en Chile, en el que tanto hombres como mujeres participaban en las actividades domésticas del hogar, destacando que los hombres poseían una visión patriarcal al manejar y controlar las tareas, atribuyéndose el mérito de que lo hacían mejor que las mujeres, convirtiéndose en hombres igualitarios pero dominantes.

En la investigación se encontró que el 30,1% del grupo masculino estuvo de acuerdo en la dificultad que tiene para atender al cuidado diario de sus hijos en edades inferiores a 18 años, mientras que el 36,4% del grupo femenino indicó estar ni acuerdo, ni en desacuerdo. Agregando que el 63,9% del grupo masculino siempre cuenta con la ayuda de su pareja o familia para el cuidado de sus hijos en edades inferiores a 18 años, mientras que, el 45,4% del grupo femenino indica que casi siempre cuenta con este tipo de ayuda. Según Hernández e Ibarra (2020) en su estudio mencionaron que uno de los principales obstáculos que se habían presentado en el núcleo familiar para lograr la conciliación trabajo – familia fue la falta de participación de los hombres en el cuidado y las necesidades de los integrantes de la familia. Agregando que, el apoyo familiar intergeneracional (abuelas) era una de las respuestas más recurrentes para cubrir sus responsabilidades. Por lo cual, en estos dos panoramas se observa que el apoyo familiar fue una fuente de ayuda para la conciliación trabajo - familia, sin embargo, se observa la necesidad de la corresponsabilidad familiar por parte de los progenitores para que no exista sobrecarga en los familiares.

Conclusiones

El Gobierno Provincial del Azuay como entidad autónoma es responsable de la planificación y ejecución de políticas y programas que benefician a la provincia en relación a su infraestructura, educación, salud, medio ambiente y desarrollo económico. La entidad cuenta con en 21 direcciones, en las cuales se encuentran aproximadamente 715 colaboradores y colaboradoras. En la investigación se tomó en consideración la Dirección de Vialidad, la cual se encarga de la planificación, la construcción y el mantenimiento de la infraestructura vial en la provincia del Azuay. Esta Dirección se encuentra conformada por 212 colaboradores y 18 colaboradoras, en quienes se obtuvo la muestra final de 133 colaboradores y 11 colaboradoras para la aplicación del cuestionario.

En este sentido, acorde a la muestra se caracterizó el perfil sociodemográfico y la trayectoria laboral de los colaboradores y las colaboradoras, en que se detalló particularidades comunes con respecto a la autoidentificación étnica, el nivel de instrucción, la presencia de hijos o hijas con edades inferiores a 18 años en el hogar, la presencia de cargas familiares que generalmente no tienen discapacidad y su pertenencia laboral al área operativa; no obstante, con respecto a las diferencias según el género, se observó que el grupo masculino tiene 52 años o más, son casados y conviven con 2 a 4 familiares en una casa propia, además de que ingresaron a la entidad como choferes de vehículo pesado y desde entonces han laborado de 5 años en adelante, actualmente son operadores de maquinaria pesada. En cuanto, al grupo femenino tiene 25 a 33 años de edad, se encuentran solteras, conviven con 5 a 7 miembros de la familia en un departamento arrendado, además de que ingresaron a la entidad con cargos de peón y como ayudante de maquinaria pesada, laborando desde entonces de 1 a 2 años para la entidad, actualmente no ha existido cambios en sus roles laborales al ser relativamente nuevas en sus cargos.

En relación a la vida laboral, se identificaron factores que demostraron aspectos positivos y negativos a nivel individual y familiar en los colaboradores y las colaboradoras. En este sentido en el factor de motivación laboral, se observó la necesidad de mejorar el reconocimiento a través de elogios en los colaboradores y la proporción de oportunidades de crecimiento laboral en las colaboradoras. En el factor de cultura trabajo – familia se identificó aspectos positivos ante la predisposición de la entidad y los jefes por mostrar interés en el equilibrio de estas dos esferas vitales. En cuanto al factor de estrés laboral se evidenció la presencia de sobrecarga en las tareas que implican el riesgo de pérdida de energía y de tiempo. Por último, en cuanto al factor de clima organizacional, se resaltó la actitud positiva de los jefes al tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores y colaboradoras, y la necesidad de fortalecer el apoyo entre compañeros y compañeras para facilitar el afrontamiento ante las problemáticas laborales.

En relación a la vida familiar, se identificó que en el factor de satisfacción familiar los colaboradores y las colaboradoras se sienten a gusto en casa y se reconoce la necesidad de fortalecer un mejor estilo de vida personal, especialmente entre los colaboradores cuyas familias lo perciben de manera negativa. Respecto al factor de tiempo, se encontró que el trabajo ha interferido en diferentes medidas con el tiempo familiar, lo cual implica aspectos negativos en la convivencia diaria. Además, en el factor de comunicación se identificó que los colaboradores como sus familias evitan hablar en cierta medida de problemas personales y problemas del hogar, lo cual posibilita la dificultad de la resolución de conflictos. Por último, en el factor de corresponsabilidad familiar se observó que los colaboradores enfrentan mayores dificultades para atender las responsabilidades de cuidado y tareas del hogar en comparación con las colaboradoras, sin embargo, ellos reciben apoyo incondicional de sus parejas o familias contribuyendo positivamente a un equilibrio de su vida familiar y laboral.

Por último, la identificación de los factores presentes en la vida laboral y familiar de los colaboradores y las colaboradoras permitieron distinguir claramente áreas donde se presentan necesidades y otras que necesitan fortalecimiento. Por lo cual, como respuesta a estas demandas se idearon estrategias detalladas y adaptadas a cada situación. Estas estrategias están diseñadas para actuar como elementos fundamentales destinados a mejorar el bienestar en el entorno laboral como en el entorno familiar. Se espera que estas estrategias se conviertan en herramientas efectivas que no solo aborden las necesidades inmediatas, sino que también promuevan una adaptación positiva en ambas esferas, proporcionando un ambiente más armonioso y favorable para los colaboradores y sus familias.

Recomendaciones

Fortalecer el área de Trabajo Social en el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional del Gobierno Provincial del Azuay con la presencia mínima de 4 profesionales, con el objetivo de realizar un abordaje integral de las necesidades laborales y familiares de los/as colaboradores/as de todas las direcciones que conforman la entidad. Detallando que, los trabajadores sociales ante sus competencias y habilidades podrán diagnosticar las problemáticas más frecuentes entre el trabajo y la familia, posibilitando la implementación de intervenciones precisas para garantizar el bienestar de los/as colaboradores/as. Además, contribuirán a una mejor resolución de los conflictos promoviendo un ambiente laboral más armonioso y una mayor productividad en la entidad.

Por otro lado, se puede involucrar a los/as colaboradores/as en la creación y revisión de políticas laborales que involucren su bienestar familiar y laboral. Esto puede incluir la formación de comités o grupos de trabajo que los representen con el fin de discutir aspectos relacionados con el horario laboral, los permisos familiares, los beneficios para los/as colaboradores/as, entre otros. Además, la participación activa puede conducir a la implementación de políticas más equitativas, flexibles y sensibles a las necesidades individuales, lo que a su vez contribuye a un ambiente laboral más saludable, inclusivo y satisfactorio para todos.

Analizar los datos de ausentismo, rotación de personal y licencias familiares para identificar posibles patrones que puedan indicar desafíos en la conciliación trabajo - familia y en la satisfacción laboral. El análisis proporcionará información sobre las necesidades de apoyo familiar y las circunstancias personales que pueden estar afectando su desempeño laboral.

Por último, se podría realizar evaluaciones periódicas en la entidad que aborden aspectos relacionados con el nivel de satisfacción laboral y familiar. El análisis continuo de estos datos es fundamental para comprender la evolución de la situación laboral y familiar en la entidad y para garantizar mejoras significativas.

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Balcázar, J. (2023). *Motivación Laboral: Elemento clave para el desempeño del talento humano en la planificadora Lluvias de Gracia* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Tabasco]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Tabasco. <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4062>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Ediciones Paidós. https://www.academia.edu/36385958/Bronfenbrenner_1979_La_ecologia_del_desarrollo_humano
- Cabrera, A. y Rodríguez, M. (2021). *El Trabajo: Pasado, Presente y Futuro* [Tesis de Grado, Universidad de la Laguna]. Repositorio Institucional Universidad de la Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24772>
- Cadena, M., Burgaleta, E., Andrade, S., López, M., Gómez, A. y Merino, P. (2020). Conflicto empleo-familia y autopercepción de la salud desde una perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, 29(2), 1-14. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190033>
- Cano, G., Suarez, D. y Zuleta, D. (2021). La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores [Tesis de grado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Bolivariana. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/8180>
- Castañeda, L., Contreras, K. y Parga, M. (2019). Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo - familia. *Organización Universitaria Interamericana*. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Cisneros, A., Guevara, A., Garcés, J. y Urdánigo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1-21. <https://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. (Informe Nro.9). <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/46633>

- Coyotecatl, L. y Murrieta, R. (2022). Factores que afectan la convivencia familiar: análisis micro etnográfico en un grupo social en México. *Revista Educación*, 46(1), 1-29. <https://www.redalyc.org/journal/440/44068165018/movil/>
- Dirección General de Educación Superior para el Magisterio (2022). *Periodos y etapas en el desarrollo del ciclo vital: perspectivas diferenciadas*. Secretaría de Educación Pública. <https://dgesum.sep.gob.mx/storage/recursos/planes2022/fSKytVy0mA-4712.pdf>
- Domínguez, M. y Aravena V. (2021). Estrategias de conciliación trabajo productivo y reproductivo en parejas de doble ingreso de la ciudad de Talca, Chile. *Cuestiones de Sociología*, 113(24), 1-18. <https://doi.org/10.24215/23468904e113>
- Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes De Bioética*, 3(2), 81-90. <https://doi.org/10.35383/apuntes.v3i2.496>
- Flores, W. (2019). Felicidad y satisfacción marital en personas casadas y convivientes de la jurisdicción del Centro de Salud San Juan - Chacarilla de Otero - Red de Salud SJL- DISA IV – Lima Este. *Revista Psicológica Herediana*, 12(2), 48-59. <https://doi.org/10.20453/rph.v12i2.3643>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019). *Sector privado y los derechos de niñas, niños y adolescentes en la Argentina. Estudio cuantitativo sobre prácticas y políticas de las empresas en el país*. UNICEF. <https://www.unicef.org/argentina/media/6501/file/Linea%20de%20base%20Sector%20Privado%20y%20derechos%20.pdf>
- Gobierno Provincial del Azuay (01 de junio del 2023). *Direcciones: Áreas Operativas. Gobierno Provincial del Azuay*. <https://www.azuay.gob.ec/index.php/areas-operativas/>
- González, A. (2020). *Conflicto trabajo – familia: un riesgo psicosocial emergente* [Tesis de grado, Fundación Universitaria del Área Andina]. Repositorio Institucional Arendina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4220>
- Guamán, (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Revista Killkana Sociales*. 4(3), 1-10. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529>
- Hernández, M., y Ibarra, L. (2020). Dos ingresos, dos cuidadores. Barreras a la conciliación trabajo-familia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*. 12(2), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8737581>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Honorable Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf
- Infante, O. (2020). "Hogar, dulce, hogar". *La familia en tiempo de COVID 19*. Asociación Cubana de Educadores Sociales. <https://instituciones.sld.cu/psicologiadelasalud/files/2020/05/3-Familia.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (EMDU), anual 2022*. (5), 1-15. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2022/Anual/Boletín%20técnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (12 de marzo de 2019). *Las mujeres sostienen el trabajo doméstico y de cuidado en los hogares ecuatorianos*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/las-mujeres-sostienen-el-trabajo-domestico-y-de-cuidado-en-los-hogares-ecuatorianos/>
- Izaguirre, M., Adum, M. y Germán, B. (2021). Agotamiento psicológico en cuidadores de personas con discapacidad. *MEDISAN*, 25(6), 1309-1323. <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/3800/pdf>
- Lagarde, M. (1948). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y Horas. https://www.google.com.ec/books/edition/Género_y_feminismo/vwSzDwAAQBAJ?hl=es-419&qbpv=1&dq=Género+y+feminismo.+Desarrollo+humano+y+democracia&printsec=frontcover
- Limanche, B. (2023). *Funcionalidad familiar y su relación con la comunicación entre padres e hijos adolescentes* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/12345-6789/4115>
- López, J. (2021) *Características de las familias disfuncionales en el Ecuador: una aproximación bibliográfica* [Tesis de grado, Universidad Tecnológica Indoamericana]. Repositorio Universidad Tecnológica Indoamericana. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789>

- López, M. (2018). Interacción trabajo-familia. Aportaciones desde la teoría del desarrollo humano. *Quaderns de Polítiques Familiars: Journal of Family*. 4(4), 48-59. <https://raco.cat/index.php/Quaderns/article/view/387649>
- López, M. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. En M. Correa y M. Quintero (Eds.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales* (pp. 143-159). Universidad Carlos III de Madrid. <http://hdl.handle.net/10016/29762>
- Molina, A. (2018). *Trabajos masculinizados como factor de baja participación laboral femenina en Chile: caso práctico* [Tesis de Postgrado, Universidad Técnica Federico Santa María]. Repositorio Universidad Técnica Federico Santa María. <https://repositorio.usm.cl/handle/11673/42583>
- Montúfar, A. (2019). *Plan de mediación para el conflicto familia-trabajo en una empresa de telecomunicaciones* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2821>
- Organización Internacional de Trabajo. (4 de mayo de 2020). *Conciliación, corresponsabilidad y cuidados*. https://www.ilo.org/americas/WCMS_743509?lang=es
- Pérez, M. (21 de marzo de 2023). *La conciliación laboral empeora: solo el 35% de la población ocupada afirma que tiene facilidades para conciliar*. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-conciliacion-laboral-empeora-solo-el-35-de-la-poblacion-ocupada-afirma-que-tiene-facilidades-para-conciliar>
- Pérez, S. (2020). *Una introducción a las técnicas de muestreo* [Tesis de grado, Pontificia Universidad de Santiago de Compostela]. Repositorio Universidad de Santiago de Compostela. <https://core.ac.uk/display/533170875?source=2>
- Piedra. (2020). *Líneas básicas de corresponsabilidad familiar*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/sec04/LineasBasicasCorresponsabilidad.pdf>
- Pinzón, F. (2019). Reflexión sobre el clima organizacional, la percepción del colaborador y la gestión del talento humano. *Revista Citas*. 5(1), 1-13. <https://doi.org/10.15332/24224529.6081>
- Presidencia de la República. (2010). Ley Orgánica De Servicio Público, LOSEP. Registro Oficial Suplemento 294. 06 de octubre del 2010. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf

- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española* (edición del tricentenario). <https://dle.rae.es/conciliación?m=form>
- Rubio, J y Coronel, J. (2018). LA TENENCIA DE VIVIENDA PROPIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. *Cuestiones Económicas*. 28(1), 183–232. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8488842>
- Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina. (2019). *Educación y Género*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_genero_2_0190525.pdf
- Torres,G., Alvarez, A., Cabanilla,M., Farfán, O. y Vaca, M. (2019). *Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de la administración pública ecuatoriana*. Editorial UTEG. <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/Libro-MOTIVACION-LABORAL-2019.pdf>
- Urbano, L. (2021). *Satisfacción familiar según categorías familiares en estudiantes de una Universidad Particular* [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Universidad Ricardo Palma. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3353441>
- Valenzuela, E. y Rufs, C. (2020). Familias numerosas, vulnerabilidad y riesgo: propuestas para una política social compensatoria. *Temas de la Agenda Pública*, 15(121), 1-27. <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/Paper-121F.pdf>
- Vallejo, R. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8608>

Anexos

Anexo A

Modelo del cuestionario

DATOS PERSONALES					
SEXO: Hombre () Mujer () GÉNERO: Masculino () Femenino () Otro ()					
EDAD: 16 - 24 años () 25 - 33 años () 34 - 42 años () 43 - 51 años () 52 años o más ()					
ESTADO CIVIL: Soltero/a () Casado/a () Unión Libre () Divorciado/a () Viudo/a ()					
AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA: Indígena () Mestizo/a () Montubio/a () Afroecuatoriano () Blanco () Otro ()					
NIVEL DE INSTRUCCIÓN: Ninguno () Educación Básica () Bachillerato () Técnico () Tercer Nivel () Cuarto Nivel () Otro ()					
TIPO DE VIVIENDA: Casa () Media Agua () Departamento () Cuarto ()					
SU VIVIENDA ES: Propia () Arrendada () Prestada ()					
¿CUÁNTOS INTEGRANTES DE SU FAMILIA HABITAN EN LA VIVIENDA? Solo 1 integrante () De 2 a 4 integrantes () De 5 a 7 integrantes ()					
¿USTED TIENE HIJOS/AS EN EDADES INFERIORES A 18 AÑOS? Si () No ()					
¿USTED TIENE CARGAS FAMILIARES CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD? Si () No ()					
¿CUÁL ES EL ÁREA A LA QUE PERTENECE? Administrativo () Operativo ()					
¿DÓNDE DESEMPEÑA SUS ACTIVIDADES LABORALES? Oficina () Frente () Campamento ()					
¿CUAL FUE SU CARGO AL INGRESAR A LA ENTIDAD?					
¿QUÉ CARGO OCUPA ACTUALMENTE EN LA ENTIDAD?					
¿CUÁNTOS AÑOS HA LABORADO EN LA ENTIDAD? Menor de un año () 1 año a 2 años () 3 años a 4 años () 5 años en adelante ()					
¿CUÁNTOS AÑOS SE MANTIENE EN SU CARGO ACTUAL? Menor de un año () 1 año a 2 años () 3 años a 4 años () 5 años en adelante ()					
DATOS DEL ÁMBITO FAMILIAR					
Preguntas	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
¿Con qué frecuencia su jefe inmediato lo elogia por su esfuerzo en las actividades laborales?					
¿Con qué frecuencia recibe oportunidades para crecer dentro de la entidad?					
¿Con qué frecuencia considera que su jefe inmediato se interesa por su bienestar laboral y familiar?					
¿Con qué frecuencia la entidad proporciona permisos ante contingencias familiares?					
¿Con qué frecuencia la entidad promueve la participación de la familia en eventos o actividades organizadas?					

¿Con que frecuencia siente sobrecarga laboral?					
¿Con qué frecuencia cuenta con el apoyo de sus compañeros/as ante problemas laborales?					
¿Con qué frecuencia su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?					

DATOS DEL ÁMBITO LABORAL

Preguntas	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
¿Con qué frecuencia se siente feliz en casa?					
¿Con qué frecuencia se siente tranquilo/a en casa?					
¿Con qué frecuencia percibe que su familia se siente a gusto por su estilo de vida personal?					
¿Con qué frecuencia evita hablar de problemas personales con su familia?					
¿Con qué frecuencia percibe que su familia evita contarle los problemas del hogar?					
¿Con qué frecuencia cuenta con la ayuda de su pareja o familia ante los quehaceres del hogar?					
¿Con qué frecuencia cuenta con la ayuda de su pareja o familia para el cuidado de hijos en edades inferiores a 18 años?					

Tengo hijos mayores de edad No tengo hijos

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Usted considera que su trabajo interfiere con el tiempo que necesita compartir con su pareja o familia?					
¿Usted considera que le resulta difícil atender los quehaceres diarios del hogar debido al trabajo?					
¿Usted considera que le resulta difícil atender el cuidado diario de sus hijos en edades inferiores a 18 años?					

Tengo hijos mayores de edad No tengo hijos

Anexo B

Matriz de operacionalización de variables

Variable Definición	Dimensión	Variable	Pregunta	Escala	Fuente
Perfil sociodemográfico El perfil sociodemográfico de los colaboradores se constituye por características sociales y demográficas, tales como: el grado de escolaridad, estado civil, sexo, edad, composición familiar, etc. (Función Pública, 2015)	Identidad	Sexo	1. ¿Cuál es su sexo?	1. Hombre 2. Mujer	Encuesta
		Género	2. ¿Cuál es su género?	1. Masculino 2. Femenino 3. Otro	Encuesta
		Edad	3. ¿Qué edad tiene?	1. 16 años – 24 años 2. 25 años – 33 años 3. 34 años – 42 años 4. 52 años o más	Encuesta
		Estado Civil	4. ¿Cuál es su estado civil?	1. Soltero/a 2. Casado/a 3. Unión de Libre 4. Divorciado/a 5. Viudo/a	Encuesta
		Autoidentificación étnica	5. ¿Cómo se autoidentifica?	1. Indígena 2. Mestizo/a 3. Montubio/a 4. Afroecuatoriano/a 5. Blanco/a 6. Otro	Encuesta
	Educación	Nivel de Instrucción	6. ¿Cuál es su nivel de instrucción?	1. Ninguno 2. Educación Básica 3. Bachillerato 4. Técnico 5. Tercer Nivel 6. Cuarto Nivel 7. Otro	Encuesta
	Vivienda	Tipo de vivienda	7. ¿Qué tipo de vivienda posee?	1. Casa 2. Media Agua 3. Departamento 4. Cuarto	Encuesta

		Tenencia de Vivienda	8.¿Su vivienda es?	1. Propia 2. Arrendada 3. Prestada	Encuesta
	Composición Familiar	Número de integrantes del grupofamiliar	9.¿Cuántos integrantes de la familia habitan en la vivienda?	1. Solo un integrante 2. 2 a 4 integrantes 5. 5 a 7 integrantes	Encuesta
Trayectoria Laboral La trayectoria laboral se encuentra asociado al de movilidad laboral. Esto implica realizar una exposición de la secuencia de puestos de trabajo o actividades laborales que la persona recorre en un periodo de tiempo determinado (2013).	Experiencia Laboral	Área de Trabajo	12.¿Cuál es el área a la que pertenece?	1. Administrativo 2. Operativo	Encuesta
		Lugar de Trabajo	13.¿Dónde desempeña sus actividades laborales?	1 Oficina. 2. Frente 3. Campamento	Encuesta
		Cargo	14.¿Cual es fue su cargo al ingresar a la entidad?		Encuesta
			15.¿Qué cargo ocupa actualmente en la entidad?		Encuesta
		Antigüedad	16.¿Cuántos años ha laborado en la entidad?	1. Menor a un año 2. 1 año a 2 años 3. 3 años a 4 años 4.5 años en adelante	Encuesta
17.¿Cuántos años se mantiene en su cargo actual?	1. Menor a un año 2. 1 año a 2 años 3. 3 años a 4 años 4.5 años en adelante		Encuesta		
Trabajo El trabajo se concibe como la realización de actividades intelectuales o físicas que permiten obtener un beneficio económico. Detallando que, las actividades intelectuales implican la utilización de conocimientos especializados para un área específica; mientras que, las actividades físicas requieren del uso de la fuerzaporporal para cumplir funciones de producción.	Motivación Laboral	Reconocimiento	18.¿Con qué frecuencia su jefe inmediato lo elogia por su esfuerzo en las actividades?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4.Casi nunca 5. Nunca	Encuesta
		Oportunidades	19.¿Con qué frecuencia recibe oportunidades para crecer dentro dela entidad?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4.Casi nunca 5. Nunca	Encuesta
	Cultura Trabajo - Familia	Apoyo Directivo	20.¿Con qué frecuencia considera que su jefe inmediato se interesa porsu bienestar laboral y familiar?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4.Casi nunca 5. Nunca	Encuesta

			21. ¿Con qué frecuencia la entidad proporciona permisos ante contingencias familiares?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	Encuesta
			22. ¿Con qué frecuencia la entidad promueve la participación de la familia en eventos o actividades organizadas?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	Encuesta
	Estrés Laboral	Estresor debido a la tarea	23. ¿Con qué frecuencia siente sobrecarga laboral?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	Encuesta
	Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	24. ¿Con qué frecuencia cuenta con el apoyo de sus compañeros/as ante problemas laborales?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	Encuesta
			25. ¿Con qué frecuencia su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	Encuesta
	Familia La familia está compuesta por un conjunto de sujetos que comparten vínculos de consanguinidad, afinidad, convivencia y afecto. En la familia se garantiza la supervivencia, se desarrolla la subjetividad, se manifiestan las primeras vivencias y se promueve la comunicación, el afecto y los conocimientos. (Infante, 2020)	Satisfacción Familiar	Bienestar emocional	26. ¿Con qué frecuencia se siente feliz en casa?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
27. ¿Con qué frecuencia se siente tranquilo/a en casa?				1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	Encuesta
28. ¿Con qué frecuencia percibe que su familia se siente a gusto por su estilo de vida personal?				1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	Encuesta

	Tiempo	Convivencia	29. ¿Usted considera que su trabajo interfiere con el tiempo que necesita compartir con su pareja o familia?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 	
	Comunicación	Comunicación Evitativa	30. ¿Con qué frecuencia evita hablar de problemas personales con su familia?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	Encuesta
			31. ¿Con qué frecuencia percibe que su familia evita contarle los problemas del hogar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	Encuesta
	Corresponsabilidad familiar	División de las labores domésticas	32. ¿Usted considera que le resulta difícil atender los quehaceres diarios del hogar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 	Encuesta
			33. ¿Con qué frecuencia cuenta con la ayuda de su pareja o familia ante los quehaceres del hogar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	Encuesta
		División de las labores de cuidado	34. ¿Usted considera que le resulta difícil atender el cuidado diario de sus hijos en edades inferiores a 18 años?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo 6. No tengo hijos menores a 18 años 7. No tengo hijos 	Encuesta
			35. ¿Con qué frecuencia cuenta con la ayuda de su pareja o familia para el cuidado de hijos en edades inferiores a 18 años?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 6. No tengo hijos menores a 18 años 7. No tengo hijos 	Encuesta