

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE QUITO**

**CARRERA:  
PSICOLOGÍA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:  
PSICÓLOGO**

**TEMA:  
CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN PERSONAL ADMINISTRATIVO  
Y DE SERVICIOS DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
DE QUITO, EN EL AÑO 2018**

**AUTOR:  
JUAN ANDRÉS GRANDA BRITO**

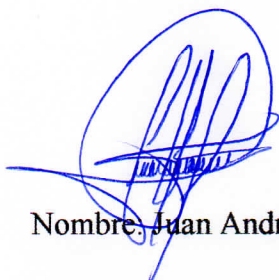
**DOCENTE TUTORA:  
XIMENA ALEXANDRA RAMÍREZ OCAÑA**

**Quito, febrero de 2019**

### **Cesión de derechos de autor**

Yo Juan Andrés Granda Brito, con documento de identificación N.º 1716269244, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de grado/titulación intitulado: “Conciliación Trabajo-Familia en Personal Administrativo y de Servicios de una Institución de Educación Superior de Quito, en el año 2018”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicólogo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Nombre: Juan Andrés Granda Brito

Cédula de identidad: 1716269244

Fecha: febrero de 2019

### **Declaratoria de coautoría de la docente tutora**

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el Proyecto de Investigación, Conciliación Trabajo-Familia en Personal Administrativo y de Servicios de una Institución de Educación Superior de Quito, en el año 2018 realizado por Juan Andrés Granda Brito, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.



Nombre: Ximena Alexandra Ramírez Ocaña

Cédula de identidad: 171624582-2

Lugar y fecha: Quito, febrero 2019

## Carta de autorización



Quito, D.M a 05 de abril de 2018

Doctor  
GINO GRONDONA  
Director de Carrera de Psicología  
Ciudad.-

De mi consideración:


En virtud de lo gestionado ante Consejo Superior mediante la siguiente resolución:

**RESOLUCIÓN N°052-02-2018-02-21:** El Consejo Superior resuelve: Aprobar el Proyecto de Prevención de Riesgo Psicosocial y Uso y Consumo de Drogas para el Ámbito Social, presentado por la Secretaria Técnica de Gestión de Talento Humano.

En lo que me compete, en calidad de Vicerrector de Sede, doy mi auspicio para la obtención de información en las instancias que así correspondan al proyecto en mención que lo llevará adelante el estudiante de 10mo nivel de la Carrera de Psicología, mención laboral y organizacional Juan Andrés Granda Brito, asumiendo de esta manera el estudiante la confidencialidad y manejo de información para asuntos académicos.

Agradezco la gentil atención.

Atentamente,

  
Doctor José Jungosa Blasco, Ph. D.  
VICERRECTOR SEDE QUITO



## **Dedicatoria**

Este proyecto de investigación va dedicado a mi madre Georgina Brito, quien cuidó de sus hijos con mucho esmero y amor, aunque esto significó sacrificar su vida profesional, a ella este trabajo con todo mi cariño.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi Padre Dios por darme la vida y los mejores Padres, a mis hermanas Janeth, Rocío, y Jéssica quienes me han apoyado siempre en todos los aspectos de mi vida, también quiero agradecer a mi profesora y tutora, Ximena, porque ha tenido la paciencia y dedicación de dirigirme en este trabajo, y, por último, quiero agradecer a todas las personas que me apoyaron en mi vida universitaria, ahora les puedo decir que nada es imposible para alguien que tiene un propósito.

## Índice

Introducción .....	1
1. Planteamiento del problema .....	4
2. Justificación y relevancia .....	8
3. Objetivos .....	11
3.1. Objetivo general .....	11
3.2. Objetivos específicos .....	11
4. Marco conceptual .....	12
4.1. Normativa y políticas .....	12
4.2. Trabajo .....	12
4.2.1. Ambiente de trabajo psicosocial .....	14
4.2.2. Organización del ambiente de trabajo .....	14
4.2.3. Interacción psicosocial laboral .....	14
4.3. Familia.....	15
4.3.1. Cuidado de la familia .....	16
4.3.2. Valores en la familia .....	17
4.3.3. Atención de la familia por parte del Estado.....	18
4.4. Conciliación trabajo-familia.....	19
4.4.1. Equilibrio trabajo -vida .....	22
4.4.2. Percepción individual de la conciliación trabajo familia .....	23
4.4.3. Género y Equidad.....	24
5. Variables o dimensiones .....	25
5.1. Variable dependiente.....	25
5.2. Variable independiente .....	25
6. Hipótesis o supuestos .....	26

7. Marco metodológico .....	28
7.1. Enfoque cualitativo de la investigación .....	28
7.1.1. Diseño .....	29
7.2. Instrumento de investigación .....	30
7.2.1. Revisión de fuentes primarias .....	30
7.2.2. Grupo focal .....	31
7.2.3. Revisión de datos estadísticos .....	32
7.3. Niveles de análisis .....	32
8. Población y muestra .....	34
8.1. Universo .....	34
8.2. Población .....	34
8.3. Muestra .....	34
9. Descripción de los datos producidos .....	36
10. Presentación de los resultados descriptivos .....	38
10.1. Datos estadísticos proporcionados por el Departamento de Gestión de Talento Humano .....	43
11. Análisis de los resultados .....	44
11.1. Normativa y legislación .....	45
11.2. Trabajo .....	45
11.3. Familia .....	46
11.4. Conciliación trabajo familia .....	49
11.4.1. Valores y competencia laboral .....	50
11.4.2. Equidad de género .....	50
12. Interpretación de los resultados .....	53
12.1 La aplicación de políticas .....	53



12.2 Contexto social.....	54
Conclusiones .....	56
Recomendaciones.....	59
Lista de referencias .....	61
Anexos .....	66

## Índice de tablas

Tabla 1. Tiempo total de trabajo de hombres y mujeres en el Ecuador. ....	9
Tabla 2. Población de la Institución de Educación Superior de la ciudad de Quito ..	34
Tabla 3. Muestra para la aplicación del grupo focal .....	35
Tabla 4. Datos referentes a la conciliación trabajo familia en tres dimensiones .....	38
Tabla 5. Políticas y normativas que se pueden tomar como referencia para abordar a la conciliación trabajo familia.....	41
Tabla 6. Empleados administrativos y de servicios por género .....	46
Tabla 7. Frecuencias acumuladas edades empleados administrativos y de servicios	47
Tabla 8. Edades hijos de empleados administrativos y de servicios menores de 40 años. ....	48

## Índice de figuras

Figura 1. Tiempo total de trabajo de hombres y mujeres en el Ecuador.....	9
Figura 2. Empleados administrativos y de servicios por género.....	47
Figura 3. Frecuencias acumuladas edades empleados administrativos y de servicios .....	48
Figura 4. Edades hijos de empleados administrativos y de servicios menores de 40 años. ....	48

## Índice de anexos

Anexo 1. Estadísticas proporcionadas por el área de talento humano de la Institución de Educación Superior .....	69
--	----

## **Resumen**

La presente investigación analiza la incidencia del contexto social en la aplicación de las políticas de conciliación entre el trabajo y la familia, en una institución de educación superior de Quito en el año 2018, mediante una metodología cualitativa, que categoriza el análisis en tres niveles determinados: macro, meso y micro. En lo macro, a través de un análisis documental de las políticas y normativas estatales vigentes en el país, con respecto a la conciliación trabajo familia; a nivel meso, lo evidencia a través de un análisis de las políticas y normativas institucionales existentes acerca de la conciliación laboral; y a nivel micro, en referencia a la particularidad del grupo objetivo del área administrativa y de servicios de la institución investigada a través de la aplicación de un grupo focal, ya que de esta manera, se plantean posiciones individuales que enriquecen el estudio del tema, determinando datos y hallazgos, importantes para la construcción de estrategias viables, con el fin de que estas, favorezcan efectivamente la conciliación del trabajo familia, pero que a su vez, sirva como referencia en instituciones de similares características. Bajo estas consideraciones, se plantean posiciones epistemológicas y ontológicas, positivistas y realistas moderadas, que determinan un carácter reflexivo de las conclusiones. Las que se relacionan fundamentalmente con la incidencia de los factores del contexto social del ámbito laboral, como la equidad de género y el trabajo, en la adopción de políticas de conciliación laboral.

### **Palabras clave:**

Conciliación trabajo-familia, Políticas Normativas, Trabajo, Familia

## **Abstract**

The present investigation analyzes the incidence of the social context in the application of the policies of work-family reconciliation, in a higher education institution of Quito in 2018, through a qualitative methodology, which categorizes the analysis into three determined levels: macro, meso and micro. In; the macro, through a documentary analysis of the state policies and regulations in force in the country, with respect to work family reconciliation; at the meso level, it is evidenced through an analysis of the existing institutional policies and regulations on labor conciliation; and at the micro level, in reference to the particularity of the target group of the administrative and services area of the investigated institution through the application of a focus group, since in this way, individual positions are raised that enrich the study of the subject, determining data and findings, important for the construction of viable strategies, in order that these, effectively favor the reconciliation of work family, but in turn, serve as a reference in institutions of similar characteristics. Under these considerations, epistemological and ontological, positivist and moderate realist positions are considered, which determine a reflective nature of the conclusions. Those that are fundamentally related to the incidence of factors in the social context of the workplace, such as gender equity and work, in the adoption of work-life balance policies.

### **Keywords:**

Work-family reconciliation, Policy Policies, Work, Family

## **Introducción**

El presente trabajo de titulación aborda la conciliación de las responsabilidades del trabajo y el cuidado de la vida familiar, mediante el análisis de las opiniones de un grupo representativo de empleados de una Institución de Educación Superior (IES) de la ciudad de Quito, pero además trata de establecer qué tipo de factores pueden influir en la Conciliación Trabajo Familia a partir de aquí se denominará CTF. Es importante destacar que, al examinar la complejidad de estos temas, la problemática se deriva desde múltiples perspectivas y se desarrolla en varios niveles de análisis.

En este sentido, debe reconocerse que el tema básico en sí mismo tratado como la conciliación de las responsabilidades del trabajo y el cuidado de la familia, tiene un carácter múltiple. Es decir, aunque "trabajo", "familia", y "cuidado", pueden, definirse y entenderse de diferentes maneras, ya sea individualmente o en forma conjunta, las perspectivas y los diferentes niveles de análisis, se pueden resumir en los contextos: macro - social, meso - organizacional, y micro -individual, es decir cuentan con una interrelación entre lo social, lo institucional y lo personal, lo que se abordará en el desarrollo de la presente investigación.

Complementariamente, la investigación se ubica y contextualiza, en una perspectiva histórica de macro y nivel específico, es decir, se analiza el desarrollo de las políticas familiares, en el contexto nacional e internacional. Explicar este desarrollo es importante, ya que la investigación está ligada a una realidad vivencial en la sociedad ecuatoriana dentro de un proceso de cambio de la estructura familiar y roles dentro del hogar, aunque los puntos de vista de cada contexto pueden de una u otra forma ser relevantes o no, el conocimiento de estos puede aportar significativamente, así, la

investigación puede trascender a la problemática centrada en la diferencia de género o el rol específico de la mujer en el cuidado de la familia y los hijos.

Debido a este enfoque que plantea la investigación, es de gran importancia especificar ¿qué?, ¿por qué? y en ¿qué contexto? se discute, relevando la importancia del contexto en la CTF y no solo centrándose en su concepción o en las políticas o leyes que la respaldan. En vista de que los conceptos y construcciones se usan a menudo de forma abstracta e indefinida su utilización específica puede llevar a generalizaciones o posiciones extremas, como, por ejemplo, el contexto de investigación de una sociedad que representa un modelo o sistema político específico del estado de bienestar. Esto está generalmente ligado a investigaciones de realidades extranjeras cuyos modelos son copiados a nivel interno sin resolver diferencias o sistemas no aplicables. Es decir, estos modelos no siempre serán válidos para el contexto ecuatoriano o más específicamente, para las características de las familias de sus diferentes regiones o ciudades, e incluso diferencias de sectores poblacionales.

En este sentido, los niveles de análisis anteriores se pueden decir que constituyen la multiplicidad que pretende el estudio. Lo que da paso a las preguntas de investigación que se exploran mediante el uso del método cualitativo, y así, esclarecer el fenómeno de la conciliación entre el trabajo y la familia.

En este sentido, las posiciones epistemológicas y ontológicas en este trabajo son múltiples, pero pueden resumirse como perspectivas realistas críticas, con respecto a la problemática del tema. Epistemológicamente, esto ha significado cambiar durante el curso de la investigación con una epistemología y ontología generalizada hacia una posición positivista, donde las posiciones epistemológicas y las discusiones ontológicas están más explícitamente articulados y problematizados (Catalán A., 2012, pág. 287). En esta investigación se adopta una posición realista moderada y se



reconoce que las discusiones epistemológicas están más presentes cuando se discuten las preguntas de investigación desde una perspectiva de género, así como cuando se discuten algunas tensiones e interconexiones entre los diferentes actores institucionales.

En este contexto, el análisis cualitativo que plantea la presente investigación determina el carácter reflexivo presentado a la hora de analizar los datos obtenidos. Así, “el proceso reflexivo también enriquece la propia investigación al proporcionar insights<sup>1</sup> sobre el fenómeno que está en estudio y sobre nosotros mismos, ayuda a la interpretación de lo que se nos revela como inexplicable y facilita su comprensión” (De la Cuesta - Benjumea, 2011). Lo que implica que sin tomar posición de los aspectos relevantes de la investigación resultaría prácticamente imposible plantear alternativas de solución desde una perspectiva social comprometida con el bien común. Es así, que las conclusiones y la propuesta planteada, cuentan con esta visión que pretende aportar fundamentalmente con la sociedad, en el ámbito laboral y personal del ser humano fundamentalmente.

---

<sup>1</sup> “Se considera como insight a aquella capacidad o facultad a través de la cual podemos tomar conciencia de una situación, conectando la situación que estamos viviendo o pensando en una solución o su comprensión” (Castillero, 2015).

## **1. Planteamiento del problema**

En los últimos años se han producido importantes cambios en el enfoque de la formulación de políticas en los ámbitos de la CTF, equidad de oportunidades y políticas sociales a nivel global, “en la actualidad han vuelto a cobrar fuerza concepciones mucho más favorables hacia a un Estado proactivo en la creación de condiciones de bienestar para las personas” (OIT, 2009, pág. 5). Aunque el Estado, empresas e instituciones, sociedad y familia en los últimos años han estado históricamente relacionados, con el compromiso de promover la equidad de oportunidades, las interpretaciones reales de sus objetivos no han sido plasmadas en acciones que respalden las leyes, que en función de la equidad se han promulgado.

Así, en el ámbito latinoamericano, la equidad es un tema central en la agenda de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). “Entendida como titularidad de derechos, reafirma el papel del Estado en el logro de umbrales mínimos de bienestar para toda la población y su consecución no resta impulso ni recursos al dinamismo económico” (CEPAL, 2017, pág. 11). Sin embargo, y a pesar de este tácito compromiso con la equidad de género en el empleo, tanto en América Latina como en el Ecuador, el logro de una verdadera equidad de género en el de trabajo sigue siendo solamente un objetivo. En este contexto, diversos actores sociales persiguen realmente la salud integral de quienes pretenden una verdadera conciliación entre el trabajo y la familia, y la equidad de empleo. Trascendiendo a lo que se ha convertido en casi una costumbre, como lo es el considerar a la mujer cómo único ente responsable del cuidado de los niños y la familia (Stinus, 2014), ya que cada vez es más evidente que ese rol debe ser compartido los diferentes miembros de las nuevas organizaciones familiares.

La equidad en el empleo es beneficiosa para que las personas alcancen su máximo potencial, para que la economía utilice las habilidades y la productividad de la fuerza laboral de manera eficiente y para que la sociedad aumente su cohesión social (CEPAL, 2000). La equidad en el empleo es un tema de importancia continua en la actualidad en Ecuador y los países de la región. La Constitución de la República, además de reconocer a las personas el derecho a la equidad formal en el artículo antes señalado, en su Art. 11 numeral 2 establece:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios [...]

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de [...] sexo, identidad de género [...]; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (Ecuador, 2008, pág. 21).

Sin embargo, en el contexto del aumento de la diversidad y la mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral, existe evidencia de una discriminación e inequidad en curso dentro del mercado laboral ecuatoriano por varios motivos, y entre estos, la discriminación por concepciones y prácticas en torno a las nociones tradicionales de los géneros (Espinoza, 2017). “La equidad formal o equidad ante la ley significa que a todas las personas se debe aplicar la ley de igual manera y que todas las personas tenemos derecho a ser protegidas por la ley por igual” (Cajas, 2011, pág. 4). De esta manera el objetivo de este principio prohíbe todo trato diferenciado arbitrario e injusto. Además, prevé la prohibición de discriminar a las personas por ser diferentes o tener tendencias distintas, pero en un contexto más amplio prohíbe la discriminación, mas no, la diferenciación.

En este sentido, cabe destacar la concepción del término “diferenciación”, al que se lo puede concebir como, un elemento de cualificación para comparativamente determinar diferencias, pero no se lo puede circunscribir como un fenómeno meramente discriminante, partiendo de que, para que exista una diferenciación se debe poseer la misma naturaleza entre los objetos comparados. Así, la diferenciación, puede permitir la concepción de desigualdad, sin embargo, esta desigualdad conlleva indefectiblemente a la equidad en la cual se aprecia verdaderamente el sentido real de la percepción de diferencias, ya que, al encontrar diferencias esta, pretende adquirir facilidades para obtener iguales oportunidades, tomando en cuenta las limitaciones y desventajas (diferencias) como elementos a tomar en cuenta en la búsqueda del equilibrio del acceso a dichas oportunidades (Noguera, 2002).

En la literatura puede encontrarse la noción de equidad como, la igualdad dentro de la diferencia. Es decir, hombres y mujeres son diferentes, pero frente a los derechos se constituyen en iguales. Sin embargo, emergen dos dilemas asociados. En primer lugar, en el ámbito laboral no se toman en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, una vez que estas por tradición han sido quienes ejercen el rol de la mujer como eje de la familia por considerarse que la maternidad solo puede ser ejercida por esta. Y el segundo dilema es que tampoco se propician políticas que favorezcan una mayor presencia de los hombres para dedicarse al cuidado de la familia.

Se considera entonces pertinente no solo identificar los problemas relacionados con el conflicto trabajo-familia, desde un enfoque de género, sino también encontrar caminos de solución en la disminución de los efectos negativos en esta relación, que deriva en la concepción de salud integral del trabajador o individuo.

Así, el problema de investigación en que se centra este trabajo es la incidencia del contexto social en la aplicación de las políticas de conciliación entre el trabajo y la

familia en una Institución de Educación Superior (IES) de Quito en el año 2018, desde las perspectivas: social, institucional e individual, que determinen la construcción de propuestas estratégicas para lograr una conciliación efectiva. El mismo que se aborda a través de las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué normas laborales estatales abordan la cuestión de la conciliación del tiempo entre la familia y el trabajo en el Ecuador?
2. ¿Qué tipo de políticas a nivel institucional se aplican efectivamente para la conciliación del trabajo remunerado y las responsabilidades del cuidado de la familia en una IES de Quito?
3. ¿Qué percepciones tienen las personas trabajadoras de la IES sobre las políticas y prácticas de conciliación entre el trabajo y la familia?
4. ¿Qué factores sociales e institucionales afectan el desarrollo de políticas a nivel meso institucional para la conciliación del trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado de la familia?

Por lo tanto, al abordar estas preguntas, la presente investigación se esfuerza por distinguir la existencia y accesibilidad de políticas institucionales para la CTF y explicar algunas de las razones que permitan desarrollar estas políticas a nivel institucional; además de analizar los diferentes intereses en cuestiones de conciliación trabajo-familia.

## **2. Justificación y relevancia**

Los desafíos de la sociedad moderna y de la sociedad del futuro para ser concebidos como eficientes y cohesivos, socialmente, requieren de nuevas formas de valor agregado. La promoción de la conciliación de la vida laboral familiar y la legislación en este campo, se ha convertido en una necesidad, por una serie de razones vinculadas a los directamente involucrados, es decir, tanto a los empleadores como a los empleados (Neffa, 2015), pero en el fondo, se relaciona a un sentido de calidad de vida y equidad, lo que a su vez determina políticas para que esto se efectivice.

Las políticas en este ámbito tradicionalmente se originan de las preocupaciones de equidad de género, pero también, estas, tienen un trasfondo económico ya que facilitan la participación de las personas en el trabajo remunerado, lo que puede tener un efecto positivo en las tasas de empleo, pero también estas políticas, pueden impulsar los sistemas económicos de países en desarrollo (OIT, 2011). Por estas razones, la conciliación se ha convertido en un tema cada vez más importante, en este sentido este trabajo de investigación promueve un punto de vista distinto, con un enfoque en el contexto social y medidas nuevas e innovadoras que se pueden incluir en posteriores políticas institucionales, coordinadas con el Departamento de Gestión de Talento Humano (DGTH), para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en la IES, pretendiendo la equidad de oportunidades para hombres y mujeres y del acceso a empleos de calidad, cuyo modelo podría trascender a políticas generales.

Para respaldar la objetividad de la investigación en función de la perspectiva de equidad de género, se puede estimar el tiempo destinado al trabajo para hombres y mujeres en el Ecuador, que según el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo (INEC) es el siguiente:

Tabla 1. Tiempo total de trabajo de hombres y mujeres en el Ecuador.

Tipo de trabajo	Hombres	Mujeres	Brecha
Trabajo remunerado	51:36	46:15	5:21
Trabajo no remunerado	9:09	31:49	22:40
<b>Tiempo total de trabajo</b>	<b>60:45</b>	<b>78:04</b>	<b>17:41</b>

Nota: Elaborado por: A. Granda (2018). Fuente: Ecuador en Cifras (INEC, 2012)



Esos datos evidencian la brecha existente entre el trabajo realizado por las mujeres y por los hombres en el cual el tiempo de trabajo no remunerado, aumenta evidentemente el trabajo de las mujeres en total.

En términos de la relevancia de una investigación en el área psicosocial, uno de los principales propósitos, es el de crear conciencia y fortalecer el conocimiento de los interlocutores sociales y otros grupos objetivo (empleadores y empleados en el sector privado, estudiantes y público en general) sobre la importancia de las medidas para conciliar la vida laboral y familiar, así como en la complejidad de la equidad de género para cambiar lentamente la mentalidad tradicional y romper los estereotipos en la sociedad actual, principalmente a través del diálogo social y los convenios colectivos y, por lo tanto, contribuir al éxito económico. Se considera entonces pertinente que desde el campo de la Psicología Organizacional y de Trabajo, el rol del psicólogo debe

estar orientado a la investigación que permita no solo identificar los problemas relacionados con el conflicto trabajo-familia, sino también encontrar caminos de solución en la disminución de los efectos negativos en esta relación.



### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

Analizar la incidencia del contexto social en la aplicación de las políticas de conciliación entre el trabajo y la familia, en una institución de educación superior de Quito en el año 2018, desde las perspectivas: social, institucional e individual.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Determinar factores del contexto social que inciden en la CTF en una IES de la ciudad de Quito.
- Identificar la presencia de políticas referentes a la CTF, en las normativas nacionales y en los reglamentos y normas internas de una IES.
- Analizar las percepciones del personal administrativo y de servicios contratados por la IES sobre las políticas de CTF.

## **4. Marco conceptual**

El desarrollo del marco conceptual permite comprender y situar el objeto de estudio que corresponde a la CTF, mediante la definición de términos relacionados a las variables de investigación y factores que intervienen en la problemática de la investigación.

### **4.1. Normativa y políticas**

La legislación relacionada con la CTF se basa en los “Lineamientos de los derechos de los empleados pertenecientes al código del trabajo” (Ecuador, 2015), que determina normativas para que las instituciones apliquen las políticas para la conciliación de las responsabilidades del trabajo y el cuidado de los niños. Se aplican para promover la reorganización del trabajo, mientras un empleado permanece con permiso familiar y también para abordar diferentes políticas establecidas por acuerdos generales del mercado laboral, como horarios flexibles de trabajo y vacaciones. Comúnmente estas normativas se adaptan a los pedidos provenientes de los niveles estatales e institucionales e intentan que funcione de manera óptima dentro de cada institución en concordancia con la legislación vigente. Es así que no responden necesariamente a los intereses de las organizaciones laborales.

### **4.2. Trabajo**

Aunque la concepción de “trabajo”, es un fenómeno socialmente contextualizado con su significado y denominación fuertemente vinculado a una organización social. El ámbito del trabajo dentro de las categorizaciones sociales o las tendencias tecnológicas se ha convertido en un término, que permite una concepción más amplia del hacer y de la remuneración que se percibe por este hecho (sea esta económica o no) (Díaz, 1998), en este sentido y a medida que los mercados se están globalizando, y la

naturaleza y la estructura del trabajo siguen cambiando, los límites temporales y contextuales del trabajo también se vuelven más borrosos, sin embargo su relación con la sociedad y la naturaleza del hombre se mantienen. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como:

“El trabajo es el conjunto de actividades humanas, sean estas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2004, pág. 3).

Para ámbitos de la investigación la concepción del trabajo abarca las esferas públicas y privadas, pues la CTF se establece sin distinción en una u otra, pero además se concibe al trabajo no remunerado como parte fundamental en la CTF, debido fundamentalmente, a que el rol de la mujer en el mismo no es valorado adecuadamente, pues este tipo de trabajo, como se encuentra en la “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” en su exposición de motivos, el trabajo no remunerado cumple una función económica y social de importancia central para la sociedad, que no ha sido objeto de reconocimiento normativo ni social (Ecuador, 2015).

Sin embargo, en el contexto familiar este tipo de trabajo aún sigue siendo subvalorado o desconocido y aunque constituyen realidades del ámbito laboral actual, sus efectos tornan vulnerables en particular a las mujeres, ya que además de un trabajo remunerado, sobre ellas también recae el cuidado y la atención familiar (OIT, 2011) Por eso, el conocer estos aspectos del trabajo en la actualidad permite obtener una visión más clara de las características del trabajo en función de las responsabilidades de cada uno de los miembros de la familia que aportan a su desarrollo, ya que este no compete específicamente a la remuneración monetaria.

#### **4.2.1. Ambiente de trabajo psicosocial**

La expresión "ambiente de trabajo psicosocial" cubre aspectos relacionados con el trabajo y las condiciones en las cuales se desenvuelve. En la literatura científica se puede encontrar la expresión "factores psicológicos y sociales en el ámbito laboral" fundamentalmente relacionados con la salud y los riesgos laborales (Kalimo, El Batawi, & Cooper, 1998). Los factores psicológicos son percepciones e interpretaciones de asuntos relacionados con el trabajo, mientras que los factores sociales involucran la influencia del contexto social y los factores interpersonales. Estos conceptos se han fusionado en el término "psicosocial".

#### **4.2.2. Organización del ambiente de trabajo**

La organización del ambiente de trabajo puede definirse como la relación del individuo con sus deberes y con otros en el lugar de trabajo, y la organización práctica del trabajo (Torrecilla, 2016). Este componente enfatiza las influencias externas o estímulos en el trabajo. Esto está relacionado con las características específicas de las condiciones de trabajo, como si el lugar de trabajo tiene un organigrama, si las instalaciones son adecuadas en términos del equipo disponible, las expectativas y el horario de trabajo de los turnos se explican claramente, etc. La buena gestión es esencial para un buen ambiente de trabajo.

#### **4.2.3. Interacción psicosocial laboral**

Las condiciones de trabajo psicosociales también están determinadas por la interacción entre factores ambientales, otros empleados y el individuo. Aquí se incluyen los "efectos psicológicos" del trabajo. La colaboración y la cooperación, o la falta de ella,

son las consecuencias de cómo funcionan estas interacciones. Si hay muchos conflictos en el trabajo, esto puede reducir la productividad general y las personas intentarán evitar trabajar en ese lugar (Astudillo, 2012). Los conflictos también pueden causar problemas de salud entre los empleados, pero también involucran al bienestar mental que parte de la relación y responsabilidad con la familia.

### **4.3. Familia**

Sobre la base de la Convención de Derechos Humanos, la familia puede definirse como “una unidad social básica”, y la tarea de la sociedad es ofrecer todo el apoyo y la protección necesaria a la familia, de modo que la familia pueda asumir todas las responsabilidades para garantizar un entorno favorable.

Aunque se puede decir que la concepción de la idea de familia es universal, su determinación exacta puede resultar ambigua desde la óptica que se la analice, así, los vínculos consanguíneos o los lazos afectivos no siempre son determinantes para su existencia. Sin embargo, este término universal transmite una variedad de ideas, no solo por su conformación respecto a sus integrantes sino además por los vínculos entre estos, es así que para Oliva & Vera (2014):

Debido a la confluencia de intrínsecos aspectos a su naturaleza como lo son el aspecto histórico, político, socio-cultural y por el desarrollo psico-afectivo de sus miembros, cada familia es única y diferente, no sólo por las relaciones, roles y el número de personas que la forman, sino también por las actividades y trabajos que realizan o la manera en que se organizan y proyectan (Oliva & Vera, 2014, pág. 12).

Bajo este contexto se puede decir que la familia corresponde a un conjunto de personas que están unidas por vínculos de afectividad mutua, de consanguineidad, o por ambos,

en donde generalmente se encuentran mediados por reglas, y prácticas de comportamiento, lo que implica que “tiene la responsabilidad social de acompañar a todos sus miembros en el proceso de socialización[...]” (Gallego, 2011, pág. 326).

Complementariamente se puede decir que, aunque la palabra familia puede significar algo muy diferente para un afrodescendiente, un mestizo, un refugiado o un huérfano. Las ideas que surgen en relación a la unidad, cuidado y dependencia son muy similares para todos.

La familia es considerada como una de las instituciones de socialización más importantes para el niño y, por lo tanto, esto es esencial para evaluar y comprender el sistema de valores de los jóvenes y posteriormente de los adultos (Moliner, 2005), de modo que los valores no se orienten solo hacia los objetivos establecidos por los padres sino a la comprensión importancia del papel de una familia en la educación de los hijos, con una perspectiva de formación de la sociedad, para lo cual la forma en que se define a la familia depende aspectos culturales, sociales, económicos, personales y políticos inclusive.

#### **4.3.1. Cuidado de la familia**

La noción de cuidado comprende tanto el cuidado material como el cuidado inmaterial que además comprende un vínculo de carácter afectivo, que determina una relación, consolidando un esquema de obligaciones mutuas basado en la reciprocidad. El cuidado de la familia desde el punto de vista intrafamiliar se refiere a la responsabilidad compartida de cada uno de los miembros por preservar los lazos que la constituyen y brindar un ambiente sano con vínculos sentimentales que promuevan su mantención y desarrollo, independientemente de la conformación que posea (Krmpotic & De Ieso, 2016). Esta responsabilidad de cada miembro fomenta la

equidad de género y descarga la responsabilidad unívoca que tenía la mujer anteriormente en el mantenimiento de la casa y crianza de los hijos, al considerarla en la actualidad en igualdad de derechos y responsabilidades que al hombre (OIT, 2011).

#### **4.3.2. Valores en la familia**

En la sociedad contemporánea se han producido cambios considerables lo que a su vez ha determinado la forma en que se define a la familia. Los roles y las funciones en la familia han cambiado mucho desde que las mujeres obtuvieron un grado considerable de autonomía personal y económica, así como a partir de la comprensión de que la violencia dentro de las parejas no era una situación normal ni un problema de índole privado (Guarderas Albuja , 2016). Los cambios en las actitudes sobre los roles de las mujeres y las formas no convencionales de familias han causado la reducción del número de hijos en las familias y el cambio de la estructura familiar tradicional: padre, madre e hijos (Alberdi, 2004).

Entre los cambios se deben también variaciones, que afectan directamente a la estructura de la familia tradicional, lo que han determinado un número cada vez mayor de familias monoparentales, hijos nacidos en familias de madres solteras, padres que abandonan el hogar, cambios en los estilos de vida, una ruptura de los matrimonios y un número creciente de divorcios en las familias.

La división tradicional de roles en la familia pretendía ver a un hombre exclusivamente como un proveedor de recursos y a una madre como única responsable del cuidado de los hijos y el mantenimiento del hogar, lo que ahora es descartado al tomar en cuenta el trabajo no remunerado en el hogar como un actividad de igual valía en el desarrollo de la familia (UNICEF, 2003). De esta manera y en función de estos y otros cambios referentes a la composición de las familias y de los roles que sus miembros tienen en

las mismas, los vínculos familiares dependen de las relaciones que entre los miembros puedan darse (Dunker, 2003), ya que muchos vínculos no están determinados por la consanguineidad en muchos casos, o son el producto de acoplamiento forzados ante fracasos o rupturas por problemas sociales, laborales o de migración que es muy recurrente en el medio.

Así, ante la nueva gama de características que definen a las familias de la actualidad, los vínculos trascienden al vínculo sanguíneo, y adoptan valores que hasta hace poco eran impensados dentro de los ambientes familiares, en donde la comprensión y respeto por lo heterogéneo o diferente se han visto favorecidos, con la tolerancia como valor fundamental de la nueva perspectiva (Gallego, 2011). Aunque cabe recalcar que la concepción tradicional de los roles en el hogar aún es muy arraigada.

#### **4.3.3. Atención de la familia por parte del Estado**

La atención a la familia por parte del Estado, se traduce generalmente en las políticas sociales familiares, como respuestas a las demandas sociales en función de la atención a sectores vulnerables y primordialmente al sentido de bienestar social (Carmen, 2010). Las políticas familiares, y en particular los sistemas de protección social, se han visto obligados a adaptarse a los nuevos cambios en una sociedad globalizada (Casas, 2007). Entre sus objetivos se determina el apoyo a las familias que se encuentran en situación de exclusión social y necesitan los recursos básicos para salir de la situación en la que se encuentran.

Es así que el desarrollo de políticas en este sentido depende de factores sociales y culturales, que inciden en el desarrollo del ámbito laboral y su injerencia en el bienestar familiar, al evolucionar constantemente las demandas de capacidades y tiempo en la competencia laboral, pero además cambios en el comportamiento propios de las



responsabilidades del cuidado de la familia. Así, para López (2017): “A medida que la edad aumenta, hay un mayor interés por encontrar un trabajo que ofrezca posibilidades de crecer profesionalmente y que facilite la conciliación con la familia” (pág. 10).

En este sentido, las demandas de mejores capacidades en el ámbito familiar parecen ir paralelamente con la madurez del individuo, pero además tiene en sí otro tipo de influencias relacionadas con el capital y el consumo, así, mientras las aspiraciones sociales y económicas sean más altas, la priorización del lado del trabajo permite un descuido en el ambiente familiar. Sin que ello suponga, la falta de políticas de conciliación, sino que abarca factores psicosociales vinculados al desarrollo personal e individualismo. Es así que, en el desarrollo de las políticas familiares, el espíritu político y las opiniones pasadas y actuales sobre la familia como institución, desempeñan un papel importante en las discusiones sobre la vida laboral y familiar, pero además vinculan permanentemente a factores psicosociales que cambian en función de la incidencia de la priorización de las necesidades laborales y familiares y de la sociedad de consumo.

#### **4.4. Conciliación trabajo-familia**

La palabra “conciliación” se usa como un lenguaje aparentemente neutral en cuanto al género. Sin embargo, el término "conciliación" ha sido relacionado en forma implícita al rol de las mujeres y al cuidado de los hijos en el ambiente laboral remunerado (Barroso, 2015). También indica la búsqueda de un equilibrio perfecto entre todos los grupos de interés en un mundo cambiante; por lo tanto, debe verse más como un proceso dinámico que como uno estático y sin cambios.

En los discursos que resaltan la relación trabajo - familia a nivel de Latinoamérica en los últimos años, el término “conciliación” a menudo se ha presentado como neutral

al género, pero al mismo tiempo se lo concibe tras el discernimiento del trabajo remunerado y no remunerado para la mujer, en lugar de una distribución equitativa de estos dos dominios, entre hombres y mujeres (CEPAL, 2017). Desde la década del 2000, las políticas de CTF a nivel latinoamericano han aumentado la dimensión de la distribución equitativa del trabajo, pero además han tratado de implementar políticas enfocadas a la atención y provisión de servicios de cuidado infantil.

Sin embargo, el desarrollo de estas políticas y su verdadera concepción utilitaria para la sociedad no se encuentra bien definida. Las empresas e instituciones no tienen un enfoque de mutuo beneficio, lo cual constituye una apreciación que entorpece el desarrollo de políticas propias institucionales y empresariales, al desestimar los beneficios que una buena salud ocupacional puede inferir en su desempeño y productividad. En este sentido afirma Villada (2017):

“La salud ocupacional busca integrar los diferentes factores sociales, familiares, laborales y personales que no solo deben cumplir con las medidas básicas de bienestar, sino también con actividades que generen en los empleados satisfacción y auto reconocimiento” (Villada, 2017, pág. 15).

Es así como el bienestar de un trabajador (incluye su bienestar personal y familiar), es en sí el objetivo de la salud ocupacional, de este modo concibe al empleado como interdependiente de su faceta familiar y laboral. Es decir, conoce de la dependencia de lo que una esfera puede producir en la otra, lo que implica que para esta concepción se necesita crear vínculos de reconciliación, que permitan priorizar necesidades pero que no afecten en gran medida a su equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Entonces, el cuidado de la relación trabajo - familia permite alcanzar un equilibrio que beneficie a la salud integral del individuo, lo que constituye una concepción más clara desde el punto de vista individual de lo que pretenden las políticas de conciliación

trabajo – familia (Stinus, 2014). De esta manera, el beneficio no es únicamente para el individuo, o está dado específicamente en función de los beneficios familiares y sociales que pretende el Estado, sino que trasciende a una verdadera concepción lógica que determina la inclusión de estos beneficios en la productividad que es lo que pretenden las empresas e instituciones.

“La corresponsabilidad del Estado se mide en función de si el peso de las políticas de conciliación se ponen en el Estado, en el mercado o en la familia” (Stinus, 2014, pág. 11), en este sentido los beneficios van más allá del ámbito familiar, lo que implica la consecución de beneficios sociales, relacionados con el progreso y el desarrollo económico y personal, de aquí se puede inferir en la necesidad que tiene la sociedad de políticas estatales, con un trasfondo adicional de beneficio para; la persona, la familia, la empresa o institución y el Estado mismo.

Al establecer la relación de estas variables, la conciliación pretende que las mismas confluyan en un beneficio mutuo de manera conciliatoria, para esto se necesita concebir un equilibrio, o por lo menos establecer parámetros que rijan a este, dado que el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar será muy subjetivo dependiendo de quién observe el mismo, de sus prioridades y necesidades. Entonces es ahí donde el papel del Estado se hace visible, en la conciliación, mediante la adopción de políticas que regulen su perspectiva de equilibrio pero en función del bienestar del individuo fundamentalmente, y sin menoscabar su papel en la productividad y en la fuerza laboral; en este sentido, independientemente de las características de las políticas de conciliación, el juego entre los factores siempre estará presente, así se puede diferenciar la conciliación del equilibrio, siendo la conciliación el camino para llegar a un equilibrio.

#### **4.4.1. Equilibrio trabajo -vida**

El equilibrio trabajo vida o la noción de "equilibrio trabajo-vida" no mide los componentes de una equidad preconcebida. Por lo general, se usa como un concepto amplio que divide el trabajo y la vida en diferentes esferas, considerando una relación dinámica entre el tiempo y espacio que dedica un individuo a su trabajo y a su vida no laboral (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). La noción de equilibrio trabajo-vida se puede experimentar en un nivel muy subjetivo. Cada individuo puede contar su historia que es, en cierto sentido, única pero además la perspectiva empresarial o institucional va a diferir mucho de los intereses personales de sus empleados (Jiménez & Moyano, 2008). Encontrar un buen equilibrio entre trabajo y cuidado es, al menos en parte, un sentimiento subjetivo y las políticas que son útiles para una persona no necesariamente satisfacen las necesidades de los demás, incluso dentro de la misma organización.

Además, el nivel individual consiste tanto en aquellos que utilizan las políticas y prácticas para equilibrar sus paquetes de demandas, como en aquellos que gestionan este proceso con la necesidad de ser justos y en equilibrar los intereses de las empresas y los seres humanos, así, es probable que un buen equilibrio entre el trabajo y la familia, sea un factor crucial para el bienestar subjetivo de una persona productiva (Barroso, 2015). Este es también un tema importante en relación con la vida laboral a nivel macro, ya que la familia contribuye a la vida laboral mediante el aporte significativo de la fuerza laboral.

Algunas definiciones buscan captar lo esencial del concepto de equilibrio trabajo - familia, a menudo enfocándose mucho en el nivel psicológico individual. El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar se puede definir como “la medida en que la efectividad y la satisfacción de un individuo con los roles laborales y familiares son compatibles con las prioridades de vida del individuo” (Golik, 2010), o como un logro

de expectativas relacionadas con el rol que se negocian y comparten entre un individuo y sus compañeros relacionados con el rol en los dominios de trabajo y familia.

En este entorno, las políticas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar pueden aumentar recíprocamente las demandas de los empleados y la intensidad del trabajo, lo que lleva a un equilibrio menos actualizado entre las dos esferas antes mencionadas. En la actualidad, aunque se promueve que el equilibrio entre trabajo y vida afecta virtualmente a todos en la sociedad, la verdadera interpretación de su alcance no es aún concebida. En muchos casos, esta interpretación es sesgada a partir de quien trate el tema y en función de los beneficios que promueva. La misma aceptación del equilibrio que debe existir entre sus componentes, conlleva un análisis de las necesidades de las personas, y eso infiere en un sentido de bienestar o la necesidad de las dos esferas, la laboral y la familiar.

#### **4.4.2. Percepción individual de la conciliación trabajo familia**

Todas las personas son únicas, por lo tanto, las personas son diferentes, y por ello perciben su entorno de manera diferente. No es posible cambiar las diferentes personalidades y formas de comportarse de un grupo humano radicalmente, es importante recordar esto en la vida laboral. Al tener percepciones y evaluaciones individuales, de factores de riesgo para la salud, el bienestar y el rendimiento, puede ser un tanto subjetivo. Esta es la razón por la que es casi imposible crear el lugar de trabajo perfecto, pero ayuda si todos quienes comparten un entorno laboral son conscientes de que existen diferencias de percepción y opinión.

Estas diferencias se derivan de los procesos cognitivos y emocionales, así como las características del empleado individual. “Este componente del ambiente de trabajo psicosocial enfatiza la interpretación individual del trabajador; de cómo se perciben,

procesan y difunden las influencias externas” (Barahona , 2008, pág. 187). Cuando, por ejemplo, al personal de Gestión de Talento Humano se le presenta a un trabajador que experimenta un conflicto en el trabajo, es importante recordar esto: cualquier problema siempre tiene al menos dos puntos de vista. Pero además es necesario recordar que en el ámbito de la conciliación trabajo – familia, en forma similar a las políticas de beneficio social, estas son basadas en un beneficio general, pero pueden existir subjetividades individuales vinculadas a la priorización de objetivos personales e individuales.

#### **4.4.3. Género y Equidad**

La relación de género y equidad se la concibe con el término equidad de género al cual la Organización internacional del Trabajo la define como:

“La equidad de trato para mujeres y hombres, de acuerdo con sus respectivas necesidades. Esto puede incluir un trato igual o un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades” (OIT, 2000, pág. 48).

Es distinto y diferente del concepto de igualdad de género, que es la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, lo que implica el concepto de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones, sin las limitaciones establecidas por puntos de vista estereotipados, roles rígidos de género y prejuicios (OIT, 2000). La igualdad de género significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideran, valoran y favorecen por igual. No significa que las mujeres y los hombres tengan que ser lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de si nacen hombres o mujeres.

## 5. Variables o dimensiones

### 5.1. Variable dependiente

La primera fase de los análisis tiene una variable dependiente, que refleja el principal problema de división en el entorno: *aplicación de políticas para conciliar las responsabilidades del trabajo con la atención familiar* en una IES de Quito.

### 5.2. Variable independiente

El contexto social

Sin embargo, para poder definir esta variable fue necesario conocer los factores que la determinan en el ámbito de la conciliación trabajo – familia para lo cual se consideraron las variables determinadas en el desarrollo del marco conceptual como subvariables siendo estas:

- *Las normativas y políticas laborales estatales referentes a la conciliación laboral*
- *El trabajo*
- *La familia*
- *La CTF*

## **6. Hipótesis o supuestos**

En total, se probarán cuatro hipótesis. Las hipótesis serán probadas utilizando la observación y el análisis de los datos proporcionados por el DGTH de la organización investigada y por las opiniones vertidas en el grupo focal, cabe resaltar que, las dimensiones de la investigación se encuentran involucradas en el planteamiento de las hipótesis como factores de incidencia en la adopción de las políticas de conciliación laboral, pero además se espera que el grupo focal determine factores recurrentes que complementen la investigación.

H1: La aplicación de las políticas referentes a la CTF, vigente y determinada por legislación nacional es asumida correctamente por la IES.

La primera hipótesis se evalúa mediante la recurrencia de las opiniones del grupo representativo de los empleados en función de la aplicación de la legislación y normativa vigente por parte de la IES de las políticas nacionales relacionadas con la CTF.

H2: Los factores del contexto social del ámbito laboral como la equidad de género, y el trabajo, inciden en la adopción de políticas de CTF.

La segunda hipótesis se evalúa en función de las opiniones del grupo representativo (muestra) en función de la recurrencia de las variables en aspectos relacionados al ámbito de la conciliación laboral en las tres esferas, así, en el nivel macro el comportamiento social respecto a la influencia de la equidad de género han determinado la adopción de políticas en las empresas e instituciones, lo que ha trasladado la influencia a nivel meso, pero además existen varias opiniones respecto a la inclusión de esta perspectiva en las familias, siendo este factor cada vez más determinante a la hora de establecer roles dentro del núcleo familiar, confirmando la influencia en el nivel micro o personal.



H3: La edad promedio del grupo objetivo quienes podrían utilizar las políticas de CTF es inferior a los 40 años de edad.

La tercera hipótesis se mide por la cantidad de empleados que tienen hijos menores de 12 años en relación a la totalidad del grupo objetivo, lo cual les coloca en el grupo más recurrente a acceder a las políticas de CTF.

H4: Existen factores referentes al comportamiento interno de la IES que inciden en la adopción de las políticas de conciliación laboral.

Esa hipótesis se mide por la recurrencia de factores considerados influyentes en las opiniones del grupo representativo del grupo focal.

## **7. Marco metodológico**

La metodología del estudio corresponde a una metodología cualitativa para el análisis, incluyendo diversos énfasis epistemológicos. Es decir, las posiciones epistemológicas y ontológicas que guían este trabajo son múltiples. Epistemológicamente, esto significa pasar de una posición positivista con una epistemología y una ontología convencional en función de los supuestos percibidos en el sentido conceptual, a una posición positivista actual y vivencial del tema y sus factores de incidencia. Por lo tanto, las posiciones epistemológicas y las discusiones ontológicas están más articuladas e incluso problematizadas en función de la cotidianidad de las relaciones trabajo familia con las variables de la investigación. Al tener diferentes posiciones, se prescinde del objetivo de encontrar una "verdad" estática y por eso la diversidad de las hipótesis.

### **7.1. Enfoque cualitativo de la investigación**

El enfoque cualitativo se guía por áreas o temas significativos de investigación. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien "circular" en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio (Hernández Sampieri, 2014).

El uso de la metodología cualitativa actualmente se encuentra en un amplio espectro de áreas de investigación en la geografía humana. Los estudios cualitativos son investigaciones intensivas a muy pequeña escala, en las cuales se explora la experiencia cotidiana de la gente y sus comunidades en diferentes tiempos y espacios (Pedone, 2000, pág. 32).

El desarrollo de la metodología de la investigación cualitativa, pretende el análisis de políticas de dos sectores diferentes; el dado por la legislación nacional vigente y el aplicado institucionalmente. Las políticas aplicadas institucionalmente son específicas a la legislación nacional, y se dan en función del manejo de las políticas o respeto a las mismas por parte de la aplicación, lo que determina a su vez ciertas iniciativas relacionadas y propias de la institución, así, el enfoque cualitativo determina la direccionalidad de la investigación en los dos sentidos, siendo las políticas institucionales definidas por las políticas nacionales, sin embargo las segundas, posteriormente podrían ser modificadas por el desarrollo de las políticas institucionales, lo que infiere en características que permiten replantear el análisis de las variables al encontrar hallazgos significativos en el proceso de investigación, tras la aplicación de herramientas como el “focus group”, que en el caso específico de la presente investigación fue aplicado a los empleados de la IES.

#### **7.1.1. Diseño**

El diseño en el marco de la investigación cualitativa hace referencia al abordaje o aproximación general que se utiliza en el proceso de la investigación, a la CTF y su entorno, en la IES estudiada, y a su aplicación:

Con un carácter más abierto y flexible en función de la relación de los participantes con las variables de investigación, al aplicar una herramienta como el “grupo focal” diseñada para el efecto, para que de este modo el diseño metodológico se vaya ajustando a las condiciones del escenario o ambiente” (Salgado Lévano, 2007, pág. 4).

La aplicación del “focus group” mediante un diseño transversal y al desarrollarse con un límite de tiempo, le da temporalidad a la investigación en el contexto institucional

y aborda factores que inciden en la CTF de la sociedad actual. Pero, además, analiza las relaciones entre la aplicación de las políticas para conciliar las responsabilidades del trabajo con la atención familiar, con la normativa que rige las mismas, el trabajo, la familia y la concepción de lo que significa la CTF para los empleados de la IES de la investigación.

## **7.2. Instrumento de investigación**

Lo que permite operativizar las técnicas de investigación corresponde a los instrumentos de investigación. Las técnicas más comunes que se utilizan en la investigación cualitativa son la observación y la entrevista, aunque existen variantes y combinaciones que se utiliza con el mismo fin de la recolección de datos (Hernández Sampieri, 2014). Aunque no corresponde como finalidad de esta investigación mostrar en forma amplia las características de las técnicas e instrumentos de investigación utilizados si se procede a describir el instrumento utilizado a continuación el cual se concibe como válido para la recolección de datos en relación a la conciliación trabajo – familia en una IES en la ciudad de Quito.

Se utilizarán tres instrumentos de recolección de datos: revisión de fuentes primarias de normativas nacionales e institucionales; grupos focales; y revisión de datos estadísticos.

### **7.2.1. Revisión de fuentes primarias**

Las fuentes primarias constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o denominada también revisión de la literatura y proporciona datos de primera mano para el desarrollo del marco teórico de la investigación (Hernández Sampieri, 2014). En este sentido, la temática de la CTF se desarrolló en subtemas relacionados a las

normativas y políticas nacionales e institucionales relacionadas a la CTF, en donde la conceptualización y definiciones sustentan el desarrollo de la investigación.

### **7.2.2. Grupo focal**

A los grupos focales se los puede definir como:

Entrevistas de grupo, con cierto grado de requisitos y estructura pero que pretenden una participación abierta sobre un tema específico, donde un moderador guía una entrevista colectiva durante la cual un grupo de personas discute en torno a las características y las dimensiones del tema propuesto para la discusión (Mella, 2000, pág. 3).

Con una visión primaria se puede advertir la simplicidad de los grupos focales en donde se pide a las participantes opiniones de preguntas elaboradas y planificadas relacionadas con el tema de investigación, para posteriormente elaborar un informe con sus opiniones o comentarios (Mella, 2000). Sin embargo, su conformación y decisión sobre los temas y preguntas que abordan los mismos, resultan más complejos en función de la profundidad de la investigación y de los objetivos que esta pretenda alcanzar, así como las características que su aplicación y desarrollo en función de las intervenciones de los participantes.

Las investigaciones relacionadas con las ciencias sociales basadas en grupos focales son comprendidas como: “una forma de recolectar datos cualitativos, que implica involucrar a un reducido número de personas en una discusión de grupo de tipo informal, focalizada a un tema o una serie de temas específicos” (Wilkinsosn, 2004, pág. 177).

En este caso en particular se trabajó en forma coordinada con el DGTH de la IES en cuestión, para escoger personas representativas de los diferentes departamentos

(muestra de la investigación que se detalla más adelante) que pudieran conformar un espectro significativo de opiniones de diferentes perspectivas en función de constituir esta herramienta el punto central en la recolección de datos relacionados a las variables de la investigación.

### **7.2.3. Revisión de datos estadísticos**

La revisión de datos estadístico desde el enfoque descriptivo, se utilizó para complementar la información primaria de sustento de la investigación, pero además para respaldar los hallazgos encontrados en el desarrollo de la aplicación de la técnica de “focus group”, estos datos fueron originados y proporcionados por el DGTH.

### **7.3. Niveles de análisis**

Esta investigación trata sobre la conciliación de las responsabilidades de trabajo y cuidado de la familia. Las preguntas de investigación abordan dos aspectos: en primer lugar, si existen políticas institucionales para la conciliación del trabajo y la familia, incluidas las preguntas sobre qué son las políticas, quién tiene acceso a ellas y cómo se utilizan. En segundo lugar, cómo y por qué estas políticas se desarrollan dentro de la IES con el objeto de vincularlas al contexto social, y los factores que influyen en la CTF.

En última instancia, tomando en cuenta esta relación, el nivel de análisis se determina en tres categorías definidas:

1. El nivel macro societario, del contexto nacional, también como producto de un sistema de estado de bienestar, en un país afectado por problemas sociales políticos y económicos dentro de un mundo globalizado, que objetivamente permite abordar las políticas para la CTF.

2. El nivel meso - institucional, incluidas las políticas a nivel institucional adoptadas para la conciliación del trabajo y la familia, para conciliar las responsabilidades del trabajo con el cuidado de los niños y la familia, así como las razones propias o específicas de la IES para desarrollar las políticas estatales o propias.
3. El nivel micro - individual donde se estudian algunos aspectos personales en función del contexto social interdependiente a la necesidad de conciliación, incluidas las percepciones del individuo de los asuntos de las políticas institucionales para la conciliación del trabajo y la familia y los sentimientos concretos de conflicto trabajo dentro de la familia.

## 8. Población y muestra

### 8.1. Universo

En la investigación científica el “universo es el conjunto de personas, cosas o fenómenos sujetos a investigación, que tienen algunas características definitivas” (Pérez, 2012). El universo se refiere a la totalidad el objeto de estudio en este sentido las leyes y normativas referentes a la CTF, tanto estatales como Institucionales.

### 8.2. Población

La presente investigación se desarrolló con la colaboración del personal administrativo y de servicios de una IES de la ciudad de Quito en el año 2018, en la cual existen 126 empleados que laboran en diferentes horarios de acuerdo a las exigencias de los ciclos académicos que se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 2.  
Población de la Institución de Educación Superior de la ciudad de Quito

Población	N.º
Hombres	51
Mujeres	75
Total	126

**Nota:** Elaborado por: J. Granda J. (2018). Fuente: DGTH de la IES (2018).

Para el presente estudio, la dimensión de la población también abarca las fuentes primarias, ya que en su revisión se emplean elementos que pueden sustentar los hallazgos determinados en el desarrollo de la investigación.

### 8.3. Muestra

Corresponde a una muestra no probabilística, en la cual el grado de error no es medible, debido a las características de la misma. Para esto, se determinó un muestreo por conveniencia, la muestra sobre la cual se aplicó el grupo focal está destinada a recopilar datos de la conciliación laboral familiar. Esta selección fue



coordinada con el DGTH de la IES, dadas las limitaciones de tiempo debido a las responsabilidades laborales de los empleados de la IES, se escogieron personas que representaban a los distintos departamentos, para tener un espectro de análisis más amplio, de igual manera se establecieron parámetros para la aplicación del grupo focal entre las cuales se destaca la participación libre y voluntaria el anonimato de las opiniones vertidas y la discreción absoluta del manejo de la información generada por la técnica del grupo focal.

Tabla 3. Muestra para la aplicación del grupo focal

<b>Muestra</b>	<b>N.º</b>
<b>Hombres</b>	6
<b>Mujeres</b>	9
<b>Total</b>	15

Nota: Elaborado por: J. Granda J. (2018). Fuente: DGTH (2018).

De esta manera en el grupo focal intervinieron 15 personas entre hombres y mujeres, el análisis de lo sucedido se detalla a continuación en la descripción de los datos producidos.

## **9. Descripción de los datos producidos**

Se revisó el código laboral, y dentro de este los artículos que incorporaban la palabra familia. Posteriormente se revisaron los reglamentos relacionados a la CTF, que están vigentes en la IES. Posteriormente se llevó a cabo el grupo focal. El grupo focal se realizó durante las horas de trabajo y contó con la presencia de representantes de Talento Humano. Los participantes fueron seleccionados por el investigador y en coordinación del Director de Talento Humano de la IES del estudio.

El análisis de las intervenciones o conversaciones derivadas de la aplicación de grupos focales, corresponde a una técnica cualitativa de análisis de datos, que permite enfrentar el estudio de la información generada fundamentalmente debido a la construcción del contexto social por la interacción de quienes participan.

Una vez establecido el grupo y tomando en cuenta las consideraciones que se determinaron para la participación de quienes colaboran, se trata de examinar las interacciones relacionadas a la comunicación, es decir tiempos relativos de intervención, modificaciones de los estilos de comunicación en función de la audiencia y de su percepción de la conveniencia de participación dentro del grupo, esto sin embargo, a medida que avanzan las intervenciones cambia a un sentido más personal para tornarse nuevamente en intereses grupales.

En el desarrollo del tema se pueden establecer tres estancias, en las cuales el moderador puede guiar el grupo según los intereses de la investigación, así:

- El moderador introduce los temas y los cierra, siguiendo una planificación;
- El moderador interviene para dosificar el orden de intervención;
- El moderador promueve y recopila respuestas.

En estos aspectos el moderador obtuvo el control del grupo y su intervención estuvo en función de los objetivos de la investigación y de características de las intervenciones

en muchos casos, lo que le permite poseer siempre el control del grupo, incluso siendo esperadas aquellas intervenciones que pudieren causar cierta desestabilidad, lo cual incluso pudo ser evaluado y analizado como parte del comportamiento de interacción deseado o esperado.

Tomando en cuenta el reducido número de personas, a medida que avanzó la aplicación del grupo focal, los participantes se sintieron más cómodos a la hora de participar, lo que permitió mejorar el ambiente para compartir sus percepciones, vivencias, experiencias y opiniones sobre los temas que el investigador sugirió en función de los intereses de la investigación.

Para conformar el análisis de los datos producidos se establecieron tres categorías que permitieron el ordenamiento de la información, de acuerdo a la tabla 3, y en fusión de dos aspectos fundamentales de la investigación, primero el marco teórico conceptual en el cual se establecieron variables necesarias para el desarrollo de la investigación misma y en segundo lugar la aplicación del grupo focal específico para el tema en el cual se introdujeron variables para el análisis dado el ambiente laboral de la IES y las características individuales de los colaboradores. El análisis de la relevancia del género en las opiniones producidas relacionadas con las variables identificadas se las realiza en la sección de análisis de datos.

## 10. Presentación de los resultados descriptivos

Tabla 4.

Datos referentes a la conciliación trabajo familia en tres dimensiones

<b>Variables e hipótesis en las que intervienen</b>	<b>Macro (Sociedad)</b>	<b>Meso (Institución)</b>	<b>Micro Individual</b>
<b>NORMATIVA Y LEGISLACIÓN</b>	El código del trabajo establece los permisos, ausentismos y vacaciones los mismos que son en muchas ocasiones para cubrir necesidades familiares y personales a los mismos que se le puede atribuir tiempo de CTF, basados en la Constitución de la República y los Derechos Humanos, siempre y cuando se respeten procedimientos y normativa interna vigente y aprobada por el Ministerio del Trabajo. Código del trabajo (Ecuador, 2015).	Los permisos y vacaciones referentes a la conciliación laboral están reglamentados según el código del trabajo siempre y cuando se respeten los procedimientos. No existe un plan específico de socialización de las políticas referentes a la CTF. Existe una percepción de pertenencia al sistema de educación que rige la IES que habla del respeto y prioridad de la familia en función de los valores y respeto a Dios. Se ha tratado de estandarizar la normativa de permisos excepcionales pero amparados en el código de trabajo, pero por el tamaño de la IES y la diferencia de las sedes a nivel nacional no ha sido posible. (Reglamento Institucional del año 2018).	Existe desconocimiento de los procedimientos para acceder a la normativa vigente. Existe confusión en referencia a los detalles de la normativa y la diferenciación y discriminación respecto a la CTF, cuidado de los hijos. Únicamente las personas vinculadas al ámbito legal, de talento humano y algunos administrativos tienen conocimiento de lo que constituye la CTF. (Grupo focal de la investigación noviembre del 2018).
<b>TRABAJO</b>	La constitución promueve la contratación libre y la competencia laboral en su constitución y en el código del trabajo que rige la ley.	Se respeta la competencia y se promueve en función de la capacitación y logros de los empleados. Del personal que trabaja en la IES: tres se encuentran en edades comprendidas entre 18 y 20 años, nueve entre 21 y 25 años, 17 entre 26 y 30 años, 26 entre 31 y 35 años, 16 entre 36 y 40 años, 20 entre 41 y 45 años, 16 entre 46 y 50 años, y 19 personas mayores de 50 años. De igual Manera según el DGTH se determinó que, 13 tienen un nivel de estudios de educación básica, 35 tienen el bachillerato como nivel de estudios; nueve personas son técnicos o tecnólogos, 52 poseen tercer	Existe la percepción de que para la mujer no existen equidad en las oportunidades para mejorar sus oportunidades de trabajo, ya sea por la capacitación que requiere y que no es prioritaria en el seno familiar, o por las oportunidades de estudio que pierde al comprometerse completamente en el cuidado de la familia y priorizar las oportunidades del hombre.

		<p>nivel de educación y 12 poseen cuarto nivel de educación.</p> <p>De igual manera se estableció que solamente nueve personas trabajan medio tiempo y el resto en tiempo completo.</p>	
<b>FAMILIA</b>	<p>El Estado promueve a la familia como eje de la sociedad con políticas que defienden su cuidado reflejada en el Código del Trabajo y la LOSEP.</p>	<p>La IES respeta la normativa referente a los permisos, ausentismo y vacaciones establecida en el código del trabajo.</p> <p>La IES carece de un plan que promueva o informe sobre el cuidado de la familia o el sustento de la misma en el desempeño laboral, sin embargo, cuenta con políticas de apoyo a la familia como respaldo económico en guarderías asociadas, y descuentos en pensiones de institutos de educación pertenecientes a la comunidad educativa a la que representa.</p>	<p>Existen diferentes puntos de vista respecto al cuidado de la familia. No existe un conocimiento de discriminación entre cuidado familia y cuidado específico de los hijos ni la normativa que ampara esto.</p> <p>Existe la percepción de que se ha establecido prioridades que se declinan hacia el lado laboral a la hora de evaluar el equilibrio de la importancia del ámbito familiar y laboral.</p>
<b>CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA</b>	<p>Dentro del ámbito estatal las políticas de conciliación son derivadas de las que se refieren al cuidado de los hijos y los permisos obligatorios en las instituciones privadas y estatales, y la percepción de la sociedad no lo toma como un tema conceptual puntual.</p>	<p>Las políticas son adoptadas en función de la obligatoriedad de la ley que exige que se cumpla aspectos referentes a la maternidad (cuidado de los niños) y permisos y consideraciones en función del cuidado de la familia, pero además existe el convenio con las guarderías que implícitamente corresponde a una política de conciliación generada y aplicada por la IES.</p>	<p>Se concibe la importancia del equilibrio de las responsabilidades del trabajo con el cuidado familiar, pero se plantean aspectos recurrentes que se derivan del significado de conciliación entre el trabajo y la familia, en el ambiente institucional al saber que si se aplican las políticas según la normativa vigente el análisis de los empleados, trasciende al ámbito de lo actitudinal para recibir los beneficios enfocados en los valores, respeto y consideración hacia la IES, el puesto de trabajo y los compañeros fundamentalmente, y a nivel individual se recurre al tema de la igualdad de género y oportunidades dentro del seno familiar y el rol de la mujer en la vida laboral y familiar.</p>

	<p><b>Valores</b> No existe un plan general respecto a los valores en el ámbito laboral o institucional en la normativa vigente del código del trabajo, más si se hace referencia en el plan nacional de desarrollo.</p>	<p>Son tomados en cuenta a nivel del reglamento interno y el reglamento interno de trabajo (UES, 2017). Como prioritarios en el sistema de educación y convivencia aplicado en la IES.</p>	<p>Existe la percepción de que la relación entre el uso y el abuso de permisos y ausentismo opcional depende de los valores para asumir con responsabilidad el trabajo encomendado. Se estima que, aunque existe normativa referente a la conciliación familiar existe una mala utilización de sus beneficios.</p>
	<p><b>Equidad de género</b> La Constitución de la Republica establece los derechos fundamentales de las personas, así como el respeto a sus derechos y diversidades, pero también establece la equidad y equidad de género en el ambiente laboral. El código del trabajo establece la equidad de género y equidad en el ámbito laboral, así como la representatividad y presencia proporcional.</p>	<p>La IES respeta lo que determina la constitución y el código del trabajo en función de la equidad de género en su reglamento interno y en el respeto a la normativa vigente. (Reglamento interno año 2018). En la IES existen 126 empleados administrativos y de servicios de los cuales 51 son hombres y 75 son mujeres. No existen (Estadísticas de GTH de la Institución) estadísticas elaboradas respecto a variables relacionadas con permisos y vacaciones.</p>	<p>Se tiene una percepción generalizada de que, aunque la equidad de género se trata de respetar social e institucionalmente aun no es generalizada. Dentro del hogar existe la percepción de la existencia del machismo. Existe la percepción de que las mujeres son permisivas dentro del hogar con respecto al machismo. Se tiene la percepción de la inequidad de responsabilidades en la atención de la familia. (Grupo focal de la investigación, noviembre del 2018).</p>

**Nota:** Relación entre los resultados del grupo focal y las normativas de la Constitución de República del Ecuador. Elaborado por: J. Granda (2018) Fuentes: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo. Grupo Focal de la Investigación.

Tabla 5.

Políticas y normativas que se pueden tomar como referencia para abordar a la conciliación trabajo familia

N.º	TIPO DE NORMA	TÍTULO	OBJETO DE LA NORMA	ÁMBITO
1	Constitución	Constitución de la República del Ecuador	Garantizar derechos de la constitución y de los instrumentos internacionales como educación, salud, alimentación, seguridad social, agua para todas las personas ecuatorianas, etc.	Aplica todas las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de todos los derechos.
2	Ley	Código del Trabajo	Aplicación para toda actividad laboral y en todo centro de trabajo.	Regulación de las relaciones entre empleadores y empleados y se aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo
3	Decreto Ejecutivo 710	Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público	Propender el desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentando en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.	Aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública.
4	Decreto Ejecutivo 2393	Reglamento de Seguridad y Salud de los Empleados y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo	Regula la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo	Toda actividad laboral y en todo centro de trabajo
5	Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190	Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado	El objeto del presente acuerdo es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios	Se aplica al sector privado
6	Acuerdo Ministerial 1404	Reglamento de los servicios médicos de las empresas	Aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral que tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que se tradujese en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo.	Empresas privadas, tanto para las de derecho privado con finalidad social o pública, así como para las de derecho público
7	Acuerdo Ministerial MTD 1404	Instructivo registro de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo del Ministerio del Trabajo	Procedimiento para la aprobación de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo	Instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público y privado, organizaciones de la economía popular y solidaria con más de 10 empleados

8	Acuerdo Ministerial MDT <sup>2</sup> 2017 0082	Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral	Establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales	Todas las empresas e instituciones públicas y privadas, la implementación del programa de riesgo psicosocial aplica para las empresas e instituciones con más de 10 empleados o servidores
9	Acuerdo Interinstitucional SETED <sup>3</sup> -MDT-2016-001	Directrices para el desarrollo e implementación del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados	Establecer las directrices para el desarrollo e implementación del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados, a efectos de fomentar la salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, conforme las disposiciones legales.	Empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 empleados
10	Acuerdo Ministerial 1404	Empleadores que no tengan centro médico suscribirán convenio IESS	Proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica	Se aplica a los empleadores que no cuenten con centros médicos propios dentro del lugar de trabajo
11	Resolución 957	Reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo	Desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Todas las empresas e instituciones públicas y privadas.
12	Acuerdo Ministerial MRL <sup>4</sup> -2012-0136	Norma para viabilizar establecimiento jornadas especiales de trabajo	Esta norma tiene por objeto “establecer la base normativa, técnica y procedimental, que permita fijar la jornada especial de trabajo en las instituciones y/o puestos de trabajo que así lo ameriten, en función de la misión institucional, exigencias organizativas y peculiaridades del servicio que prestan, así como las características de las actividades que realiza un puesto y su lugar de trabajo” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).	Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria en las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP.
13	Acuerdo Ministerial 169	Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales	Regular la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales	Sector Privado
14	Acuerdo Ministerial 0132	Registro de accidentes y enfermedades de origen laboral	Los accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral se pondrán en conocimiento del Ministerio de Trabajo a través de la respectiva denuncia verbal o escrita	Todas las empresas e instituciones públicas y privadas.

**Nota:** Elaborado por: J. Granda (2018) Fuentes: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo. Grupo Focal de la Investigación.

<sup>2</sup> MDT Ministerio del Trabajo (MDT)

<sup>3</sup> Secretaría Técnica de Prevención Integral de Drogas (SETED)

<sup>4</sup> Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)



### **10.1. Datos estadísticos proporcionados por el Departamento de Gestión de Talento Humano**

Los datos proporcionados por el DGTH, fueron indispensables para complementar la información referente a las políticas de CTF y las características de la población de trabajadores y empleados administrativos de la IES, por su extensión estos se presentan en la sección de anexos (Anexo 1).

## **11. Análisis de los resultados**

El análisis de la conversación que subyace en la aplicación del método, se puede combinar una perspectiva lógico-analítica la cual se puede percibir directamente de las intervenciones, tomando en cuenta la interacción planteada, con otra desde el método hermenéutico dialéctico a medida que avanza la aplicación del grupo focal (García Tamayo, Soler, & La Torre, 2018).

Para la producción de datos durante la aplicación del grupo focal, inicialmente se establecieron los objetivos del grupo en función de las circunstancias, condiciones y necesidades que plantea la CTF, para esto se establecieron puntos relevantes, como el cuidado de los hijos y la familia, para lo cual se analizó las conversaciones de los intervinientes sin categorizaciones y se estableció la frecuencia de repeticiones de temas nombrados.

Los temas se derivaron de forma inductiva de los datos, incluidos los temas generales "normativa y legislación", "trabajo" "familia" y "CTF" tomados en cuenta en la discusión. Al analizar las variables, fue posible ver conexiones con la teoría institucional en el marco laboral. De esta manera las categorías derivadas se suscitaron de manera natural (Pasamar & Valle, 2011). Por lo tanto, los temas o categorías se redefinieron en base a las variables descritas identificar otros factores o variables que eran recurrentes para los participantes. En este contexto, al analizar las conversaciones generadas en el grupo resulta interesante ver cómo los participantes, una vez se han establecido las reglas empiezan a identificar los contextos o lugares de su participación, ya sea por la posición que tienen dentro del grupo o para sustentar la categorización de sus intereses o los temas que pretenden inicialmente tratar. Pero al distenderse e interactuar con más naturalidad, variables como la igualdad de género, el rol de la mujer en el trabajo y la familia, los valores en el trabajo y la competencia

laboral desde el punto de vista del desarrollo en el núcleo familiar, son tomadas en cuenta por los participantes y complementan los datos de la investigación.

### **11.1. Normativa y legislación**

En este caso, la legislación pertinente se usó como un argumento para no desarrollar más políticas institucionales para la conciliación de las responsabilidades del trabajo y el cuidado de los niños. En casos como este, la IES permanece ligada únicamente a la “ley” y solo hace lo que se espera formalmente de esta. Estos comentarios vinieron predominantemente de los hombres.

Se establecieron opiniones generalizadas de la necesidad de contar con la socialización con todo lo referente a la conciliación laboral, sobre todo para conocer el ámbito de los permisos, ausentismos, vacaciones no remuneradas y excepciones, no solo como demanda de los mismos sino como opción basada en valores como responsabilidad y reciprocidad con la IES y con el sentido del trabajo mismo para mejorar el desempeño laboral y familiar.

### **11.2. Trabajo**

Con respecto al ámbito de la vida laboral hubieron intervenciones, pero no del entorno institucional, sino con respecto al ámbito familiar, en el cual el desarrollo de las competencias que una mujer necesita para su desarrollo en el campo laboral, se ven supeditadas a la disponibilidad de recursos, siendo estos siempre relegados a segundo plano después de cubrir las necesidades del hombre, así, en casos específicos relatados por las intervinientes en el grupo focal, resumieron que cuando existe la necesidad de superarse profesionalmente en la equiparación de prioridades las del hombre prevalecen, siendo esta una de las razones por las cuales las mujeres no pueden

continuar sus estudios o acoger capacitaciones que mejorarían su posicionamiento en el ámbito laboral, así como mejorar su situación económica.

### 11.3. Familia

Tanto este tema, como el anterior tienen una relación muy estrecha con el de la equidad de género, sin embargo, se los ha individualizado jerárquicamente debido a los hallazgos y similitud de las variables encontradas en la aplicación del grupo focal, en este sentido, se puede diferenciar dos aspectos fundamentales; la percepción de que las personas que tienen hijos son aquellas que reciben los beneficios de las prácticas de conciliación, que se tiene en la IES por parte de aquellos que no tienen hijos, y las opiniones respecto de aquellos que si los tienen, fundamentalmente en función de la equidad de género dentro de la constitución de las familias.

Se puede evidenciar en la tabla 5, la distribución del número de empleados por género y por edades, lo cual conduce al análisis sobre la cantidad de empleados que tienen hijos, y a su vez aquellos que tienen hijos menores de 12 años, lo cuales requieren de mayor atención por parte de los padres.

Tabla 6.

Empleados administrativos y de servicios por género

<b>EDADES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>15-20</b>	1	2	3
<b>21-25</b>	3	6	9
<b>26-30</b>	3	14	17
<b>31-35</b>	14	12	26
<b>36-40</b>	9	7	16
<b>41-45</b>	6	14	20
<b>46-50</b>	7	9	16
<b>MÁS DE 50</b>	8	11	19
<b>TOTAL</b>	51	75	126

**Nota:** Elaborado por: Granda J. (2018). Fuente: DGTH de la IES.

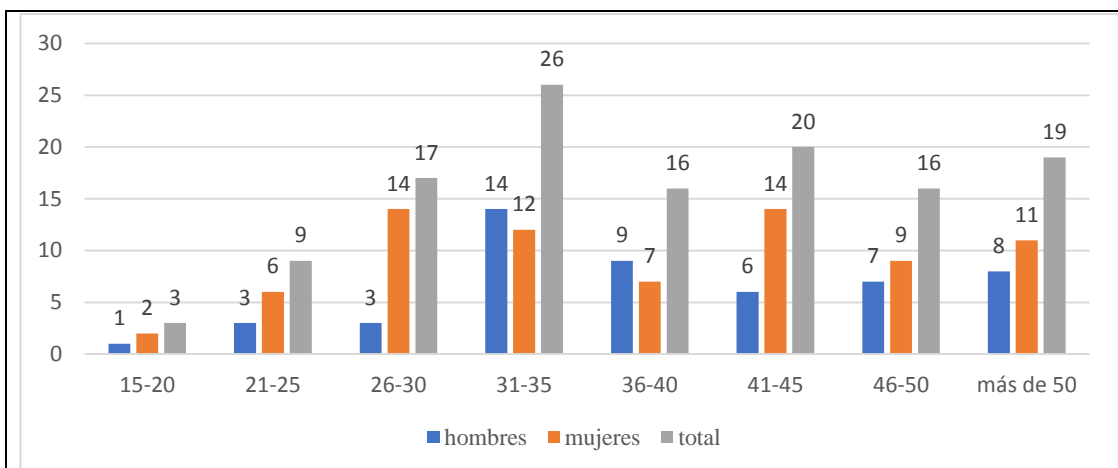


Figura 2. Empleados administrativos y de servicios por género  
 Adaptado de DGTH de la IES.  
 Elaborado por: Granda J. (2008).

Profundizando el análisis respecto al tema de la distribución de las edades de los empleados que tienen hijos y para respaldar la hipótesis H1 se puede observar que la mayoría de personal contratado se encuentra en edades de menores de 40 años (71 personas de un total de 126) cómo se puede establecer en el gráfico de frecuencias acumuladas de la figura 2. Siendo además la mayoría de estas personas las que tienen hijos menores a 12 años, y por ende las cuales determinan una mayor recurrencia a las políticas de conciliación planteadas por la IES.

Tabla 7.

Frecuencias acumuladas, edades de empleados administrativos y de servicios

Edades	Frecuencia acumulada
15-20	3
15-25	12
15-30	29
15-35	55
15-40	71
15-45	91
15-50	107
<b>TOTAL</b>	126

**Nota:** Elaborado por: Granda J. (2018). Fuente: DGTH de la IES.

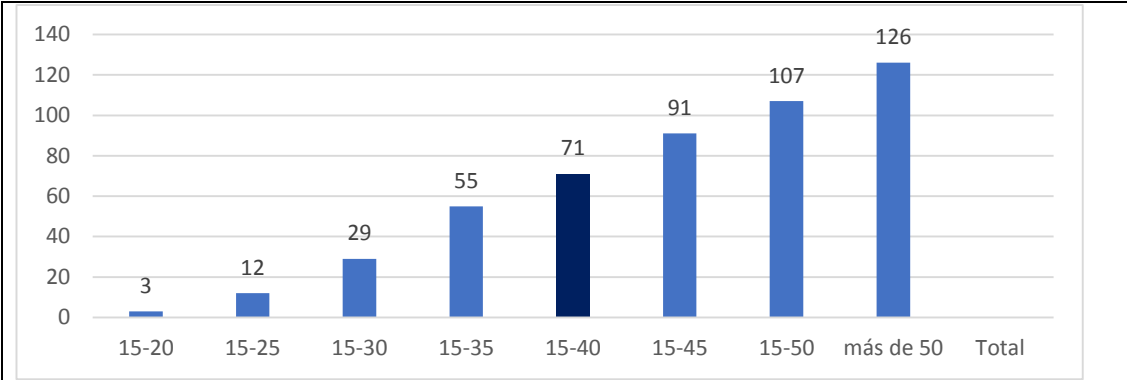


Figura 3. Frecuencias acumuladas edades empleados administrativos y de servicios  
 Adaptado de: DGTH de la IES.  
 Elaborado por: Granda J. (2018).

Además, según los datos del DGTH de la IES, 51 de las 71 personas que tienen menos de 40 años y trabajan en el área administrativa y de servicios, tienen hijos menores de 12 años.

Tabla 8. Edades hijos de empleados administrativos y de servicios menores de 40 años.

Hijos	N.º	%
Hijos menores de 12 años	51	72%
Hijos mayores de 12 años	4	6%
No tienen hijos	16	23%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por: Granda J. (2018). Fuente: DGTH (2018).

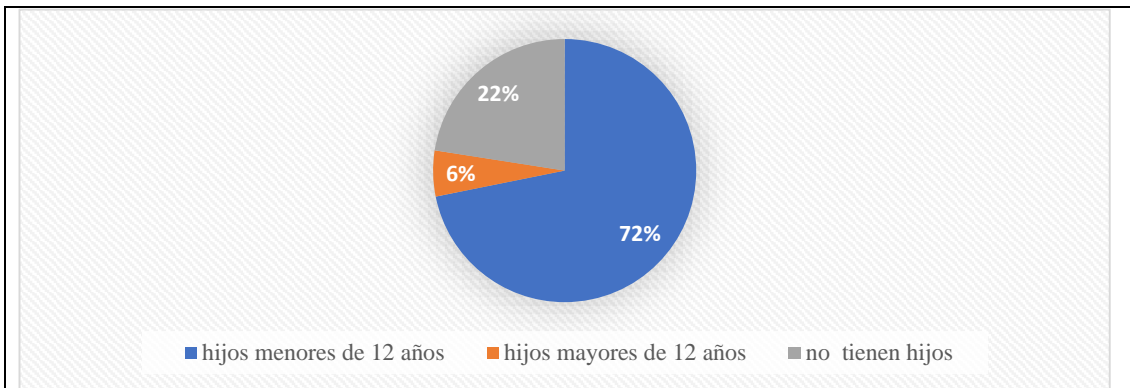


Figura 4. Edades hijos de empleados administrativos y de servicios menores de 40 años.  
 Adaptado de: DGTH (2018).  
 Elaborado por: Granda J. (2018).

Así, las personas que no tienen hijos, aunque son minoría estiman que muchas veces la carga laboral recae sobre ellos, porque al no tener hijos la distribución de horarios

extras o responsabilidades adicionales son asumidas o delegadas por ellos por la ausencia de aquellos que, si tienen hijos, o que ellos no tienen la potestad de pedir los beneficios de las políticas de conciliación por no tener hijos fundamentalmente.

De igual manera se hizo referencia a los permisos que en casos excepcionales se dan para el cuidado de familiares, que no tengan hijos. Estos permisos, traen discrepancias con respecto a la importancia del familiar en la vida del empleado y la responsabilidad real de quien pide el permiso para su cuidado, sobre todo en función de la veracidad de estas afirmaciones.

Así, la falta de conocimiento en los detalles de la normativa es evidente en este aspecto de la investigación, sin embargo, induce además a la adopción de valores para ser responsables con las funciones que desempeñan en la IES, y sobre todo con sus compañeros al aumentarles la carga laboral.

#### **11.4. Conciliación trabajo familia**

Si bien se ha descrito, que, aunque no existen políticas institucionales específicas para la CTF, el marco legal y la responsabilidad de la IES para respetarlas, está establecido; así, las políticas de conciliación son adoptadas como beneficios para los empleados. Sin embargo, cabe resaltar que muchos de estos beneficios no son tomados específicamente para el cuidado de la familia (según las opiniones de los participantes del grupo focal), sino para otras actividades que no se relacionan al objetivo de la CTF, o el tiempo que se destina a esto no es específicamente tomado con este objetivo. Así, las implicaciones que en ámbito laboral se presentan tienen que ver con la delegación de trabajo a los compañeros o el exceso de responsabilidades delegadas para quienes no toman este beneficio, lo que supone también la inclusión de valores de respeto, responsabilidad y consideración para los compañeros de trabajo.

#### **11.4.1. Valores y competencia laboral**

Así, los valores aplicados a la competencia laboral como factor de incidencia en la aplicación de las políticas de CTF, constituye un hallazgo dentro de los resultados del grupo focal, al ser recurrente en las apreciaciones del comportamiento social dentro de la investigación realizada, bajo estos parámetros se lo analiza como resultado de la aplicación del grupo focal, debido a la recurrencia de la misma en las intervenciones de los participantes, de esta manera la percepción de la importancia de los valores es generalizada y se adopta como solución a muchos de los conflictos en el ámbito de la CTF.

En este sentido la necesidad de aplicar los valores en las actividades laborales, como el respeto en la previsión, si fuera el caso de prever el trabajo que se realizará en la ausencia de quienes se acogen a las políticas de conciliación, o la planificación en función de completar tareas o avisar sobre el estado de las mismas es fundamental para un ambiente de trabajo favorable, bajo estas consideraciones la IES cumple con su parte pero falta por parte de las personas aplicar valores fundamentales de respeto, consideración, y reciprocidad para que las actividades fluyan con normalidad y no creen conflictos personales y laborales.

#### **11.4.2. Equidad de género**

Este factor también constituye un hallazgo en el ámbito de la conciliación trabajo – familia, ya que al ser recurrente en las opiniones del grupo focal se lo analizó en las tres esferas macro, meso y micro, las mismas que tuvieron al machismo como denominador común en la problemática social y familiar, no así en el ámbito laboral y



específico de la IES, entro de la cual el mismo no fue muy relevante; para complementar este análisis se utilizaron los datos proporcionados por el DGTH.

El tema de la equidad de género, estuvo presente de diferentes maneras en la discusión de las personas que intervinieron en el grupo focal. Fue mucho más utilizado por las mujeres que por los hombres, fue interesante, especialmente la opinión de algunas de ellas, porque entre las mujeres que hablaban sobre el tema de la equidad de género, en el cuidado de los hijos, enfatizándolo como relevante para los problemas de la relación trabajo - familia en la IES, no tenían hijos, pero que, sin embargo, hicieron notar su proactividad en función de los derechos de las mujeres y la desigualdad de género.

Muchas de las mujeres que intervinieron hicieron referencia de los avances que la sociedad ha tenido en función de la equidad de género, pero sin embargo, se relacionó la misma en el ámbito familiar en el cual se discutió fundamentalmente la responsabilidad de la misma mujer en la permisividad y fomento del machismo, ya sea en la crianza de los hijos varones o en la presunción de la responsabilidad única por parte de la mujer del cuidado del hogar y la familia en la conformación de los hogares ecuatoriano. Cabe destacar una intervención en la cual se reflexionó en la frase “los hombres deben ayudar a la mujer en la casa”, en el sentido de que no es una ayuda pues la responsabilidad es compartida.

También fueron relevantes las intervenciones respecto a la distribución del trabajo dentro del hogar, pues sin embargo de cumplir empleos remunerados, tanto el hombre como la mujer en un hogar en los que dos aportan económicamente, a la hora de la atención del hogar, la mujer es quien asume voluntaria o involuntariamente la atención a los hijos y el mantenimiento y mejoras de la casa.

Cabe destacar la relevancia del tema de la licencia de paternidad, aplicado en la IES en función de la legislación respecto a los hombres. Cuando algunos de los

intervinientes se referían a cuestiones relacionadas con la equidad de género, a menudo se referían a la licencia de paternidad ya sea como inquietud o como derecho.

## **12. Interpretación de los resultados**

### **12.1 La aplicación de políticas**

En esta sección, se informan los resultados acerca de la existencia, accesibilidad y adopción de políticas institucionales sobre la conciliación laboral y familiar en una IES de la ciudad de Quito. Incluso si el enfoque está en las políticas escritas a nivel institucional para conciliar las responsabilidades del trabajo con la familia, también se incluyen las políticas del marco legal nacional para las políticas familiares.

Las políticas estatales representadas en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo y su normativa vigente, se tomaron en cuenta dentro de la variable de “legislación y normativa”. Además, en las preguntas sobre qué políticas y prácticas de CTF se aplican en la IES que se determinó en el campo teórico y en el grupo focal.

En forma general, la IES ha adoptado dentro de su reglamento interno las políticas relacionadas a la conciliación laboral sin que estas sean directas, sino más bien relacionadas con permisos y ausencias obligatorias por maternidad o cuidado de los hijos, representadas en el Código de trabajo sin una referencia específica a la CTF, las cuales se trata de aplicar de acuerdo a los procedimientos de su reglamento interno, en el cual tras cumplir los requisitos pertinentes son otorgadas por medio del DGTH y los jefes de los departamentos respectivos.

Sin embargo, no existe una política específica interna referente a la CTF, aunque cabe resaltar que, sí existen referencias en el manual de convivencia institucional, con respecto a la importancia de la familia en el sustento de las actividades laborales, que al igual que en la normativa estatal al no ser específica por la importancia que dan al cuidado de la familia desde el ámbito laboral, se relaciona con la CTF. Así, una aplicación práctica por parte de la IES, para el cuidado de los hijos de sus

colaboradores y su bienestar, está plasmado en el convenio de la institución con algunas guarderías de la zona.

Con respecto a esta variable en las intervenciones del grupo focal, no se hace referencia a la necesidad de la adopción de más políticas de conciliación laboral familiar, sin embargo, se establece una necesidad de contar con información ante la ausencia de socialización del tema, no solo como vehículo para mejorar y acceder a los beneficios de las políticas existentes, sino además para concientizar sobre su uso y abuso, lo cual determina otros conflictos a la hora de la equidad en el ámbito laboral.

## **12.2 Contexto social**

De esta variable de investigación se derivaron cuatro subvariables, las cual tras haber aplicado el grupo focal como instrumento de investigación arrojaron algunos hallazgos referentes a la percepción de la conciliación laboral y los factores que inciden en esta, siendo estas subvariables: la equidad de género, los valores, el cuidado de la familia y la competencia laboral. Así, y tomando en cuenta la primera variable se ha lo grado determinar que el respeto por la equidad de género, es relativa al contexto que se lo analice, en este sentido y en función de los resultados obtenidos tras la aplicación del grupo focal y respaldados por el marco teórico de la investigación, se puede determinar que existen mejores significativas referentes al tema a nivel social e institucional, con la incorporación directa en la constitución y la normativa referente a la contratación laboral, se avanza en este sentido de igual manera el enfoque del estado para mejorar las condiciones en equidad de género son notorias, sin embargo, en el núcleo de la sociedad que corresponde a la familia, esta equidad no es bien aplicada al existir aun el machismo y la delegación total de la responsabilidad de las tareas del hogar y la responsabilidades de la familia, en el cuidado fundamentalmente a las mujeres.

Esto se refleja en las opiniones de la constitución de los hogares que se emitieron en el grupo focal, en las cuales se atribuye en gran medida a la permisividad e incluso complicidad del machismo por parte de la mujer, desde la crianza de los hijos hasta la constitución del hogar.

Así, se plantea la necesidad de crear conciencia con respecto a la responsabilidad compartida del cuidado y mantención del hogar y la familia, más aún cuando padre y madre poseen empleos remunerados y por los cuales tienen que ausentarse en el horario laboral. Sin embargo, además cabe mencionar la necesidad de la valoración prioritaria del trabajo no remunerado en el hogar el cual implica responsabilidades, pero además no deslinda la responsabilidad compartida.

La implicación de crear conciencia respecto a temas trascendentales de la conciliación laboral y de familia, implica un esfuerzo conjunto ente sociedad, institución y personas, en este sentido se vuelve a referenciar la necesidad de la socialización de lo que implica la conciliación laboral, aunque previamente en la IES se realizó la socialización del programa de riesgos Psicosociales, la especificidad de lo que implica la conciliación laboral familia aun no es abordado directamente según supieron establecer las autoridades y miembros del DGTH, cuyos conocimientos se basan fundamentalmente en su experiencia y en su preparación académica.

## Conclusiones

Se pudo determinar cómo verdadera la hipótesis que plantea que la normativa vigente (derechos de los trabajadores relacionados a la conciliación trabajo – familia), determinadas por legislación nacional es asumida correctamente por la IES, ya que de acuerdo a los datos proporcionados por el DGTH y las opiniones vertidas en el grupo focal, determinan que el acceso a estas políticas de CTF, representadas en el respeto a la normativa del código del trabajo con relación a permisos, ausencias obligadas, y vacaciones no remuneradas, se aplican para la totalidad de los miembros de la IES, los cuales indistintamente se han beneficiado, siempre y cuando hayan cumplido con requisitos establecidos en el reglamento interno, ya que la IES respeta y adopta los reglamentos y cambios al respecto, y sin embargo de ser una institución privada no existe discriminación alguna en las prácticas de contratación laboral.

Con respecto a la segunda hipótesis que establece que los factores del contexto social del ámbito laboral como la equidad de género, y el trabajo, inciden en la adopción de políticas de conciliación laboral, el resultado es verdadero ya que se ha establecido en base a las opiniones hechas en el grupo focal, que estos factores influyen desde adentro del núcleo familiar fundamentalmente pero también en el contexto social.

En relación a la tercera hipótesis, de si la edad promedio del grupo objetivo son quienes podrían utilizar las políticas de CTF es inferior a los 40 años de edad, resultó afirmativa, y se la relaciona directamente con los datos proporcionados por el DGTH, lo que infiere la representatividad del grupo inicialmente, pero además y complementado con la información proporcionada, se infiere que las personas menores de 40 años empleados en las áreas administrativas y de servicios, son el mayor porcentaje de padres de niños menores de 12 años y corresponden a un 72 % dentro del grupo de empleados menores de 40 años, acceden frecuentemente a permisos por

cuestión del cuidado de sus hijos según se advirtió en el grupo focal. También se hizo referencia a que la falta de recurrencia en permisos por parte de quienes no tienen hijos o de quienes tienen hijos mayores sucede por dos motivos fundamentales, inicialmente por la no necesidad de los mismos y luego por el desconocimiento de la normativa relacionada con la conciliación trabajo – familia, aplicable también a otros miembros de la familia, siempre y cuando tengan relevancia en la vida familiar comprobada del solicitante. Además, se puede concluir que dentro de este grupo se debe enfocar inicialmente las políticas de CTF en lo referente al cuidado de los niños, que es lo más recurrente según el grupo focal, así, el comportamiento o necesidades de este grupo pueden ser canalizadas para posteriores análisis.

En referencia a la hipótesis cuarta de si existen factores referentes al comportamiento interno de la IES que inciden en la adopción de las políticas de conciliación laboral, esta resulta positiva ya que existen en las opiniones coincidencias en la apreciación del respeto de las políticas de conciliación desde una perspectiva ética de los empleados, para que exista una reciprocidad a la hora de exigir a la institución la aplicación de las políticas de CTF.

### **Hallazgos**

En el campo de los hallazgos se pudo determinar la importancia que para sus empleados tienen los principios y la falta de estos, sobre todo en los ámbitos del comportamiento social y laboral a la hora de beneficiarse de las políticas conciliatorias, ya que esta falta de criterio a la hora de beneficiarse de las mismas se derivan en conflictos laborales y la inequidad a la hora de afrontar responsabilidades en las tareas y responsabilidades de los distintos puestos, además haciendo referencia a que la permanencia en la institución por varios años, determina una presunción de

pertenencia que hace obviar ciertos requisitos en función del respeto por los tiempos de permisos, o el ámbito correcto en el cual se los solicita.

En el ámbito personal, se encontraron opiniones reiteradas con respecto a la corresponsabilidad del machismo en el interior del núcleo familiar, al permitir o respaldar la presunción de la obligatoriedad de la mujer en la responsabilidad del mantenimiento del hogar y cuidado de los niños exclusivamente.

También se pudo determinar la falta de priorización a la hora de determinar el mejoramiento de la competencia laboral dentro del hogar al establecer las prioridades para el sexo masculino.



## **Recomendaciones**

Se debería aplicar instrumentos de investigación, como el planteado por esta investigación por parte del DGTH, que permita conocer la opinión del personal en temas relevantes para la CTF, enfocadas en términos macro, meso y micro.

Se debe mejorar la gestión de datos e información en la IES para lograr un mejor conocimiento del personal empleado y permita establecer políticas en función de la CTF, esta gestión debe ser coordinada pero el DGTH, entre los diferentes departamentos que generen datos al respecto. Datos como ausentismo cruzados por género y edad son fundamentales, del mismo modo que se debería conocer el motivo de la ausencia.

El hallazgo de un acceso a las políticas de conciliación trabajo -familia asumidas por la IES debe ser divulgado y socializado en función de mejorar el ambiente laboral internamente y externamente el prestigio institucional. Sin embargo, es necesario apuntar que restan prácticas como, por ejemplo, los lactarios y los espacios para el cuidado de los hijos e hijas mayores de cinco años al salir de sus unidades educativas. Estas prácticas no han sido incorporadas en las normativas nacionales, pero serían una muestra de que la institución está realmente preocupada por este tipo de políticas.

Se debe priorizar en función de las políticas de conciliación laboral, al grupo de empleados menores de 40 años ya que en este grupo se encuentran las mayores dependencias familiares que necesitan atención ya sea niños o cargas familiares, en el sentido de recabar mayor información para favorecer la CTF en la IES.

Luego del análisis con respecto a la CTF en personal administrativo y de servicios de una IES de Quito, en el año 2018, se hace necesario establecer la necesidad de contar con un programa de capacitación específico para las políticas de conciliación a las que tiene acceso el personal administrativo y de servicios de la IES sobre la cual se realizó

la investigación, pero además un fortalecimiento del ambiente laboral mediante la socialización de logros y la aplicación de políticas de conciliación laboral asumidas por la IES.

Otro aspecto fundamental en el campo de la CTF, es el referente a la información que se genera con respecto a las políticas aplicadas reflejadas en permisos, ausencias obligadas y vacaciones no remuneradas, ya que el DGTH, aunque posee estadísticas al respecto, la información no es completa, ni cuenta con procesos que permitan acceder a esta fácilmente o socializarla; para mejorar estos aspectos, se debería mejorar los procesos de gestión de la información en todas las áreas, coordinarlos y archivarlos adecuadamente pues estos datos son fundamentales a la hora de la toma de decisiones y el mejoramiento institucional.

De igual manera se recomienda establecer un programa de concientización con respecto a la aplicación y utilización de las políticas de conciliación, en función de valores para que esto no influya en el ambiente laboral de la IES ni en los procesos y funciones destinadas a cada persona de la institución.

Se recomienda la adopción de las estrategias propuestas para la fomentar la CTF en la IES.

## Lista de referencias

- Alberdi, I. (2004). Cambios en los roles familiares y domésticos. *ARBOR*, 231-261.
- Astudillo, P. (2012). *Factores psicosociales en el trabajo ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas?* Obtenido de Instituto de Salud Pública. Ministerio de Salud. Gobierno de Chile: [http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA\\_TECNIC\\_FACTORES\\_PSICO SOCIALES\\_EN\\_EL\\_TRABAJO\\_032014.pdf](http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA_TECNIC_FACTORES_PSICO_SOCIALES_EN_EL_TRABAJO_032014.pdf)
- Barahona , J. (2008). Percepción de los factores de riesgo psicosocial. *Pensamiento Psicológico*, 183-198.
- Barroso, F. (2015). *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar*. Obtenido de Universidad de la Rioja: [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000981.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf)
- Cajas, A. (julio de 2011). *Igualdad de género en la constitución ecuatoriana de 2008*. Obtenido de Revista electrónica de derechos humanos. Universidad Andina Simón Bolívar: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2804/1/RAA-29%20Andrea%20Karolina%20Cajas%20C%C3%B3rdova,%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20%20la.pdf>
- Carmen, M. (2010). *Políticas Sociales Familiares*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: [https://eprints.ucm.es/12859/1/POLITICAS\\_FAMILIARES\\_CARMEN\\_MIGUEL.pdf](https://eprints.ucm.es/12859/1/POLITICAS_FAMILIARES_CARMEN_MIGUEL.pdf)
- Casas, L. (2007). *Familia y Políticas Sociales: Dos modos de observación del Sistema Familiar*. Obtenido de Universidad de Chile, Departamento de Antropología: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106051/Familia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Castillero, O. (2015). *Insight: qué es y cuáles son sus fases*. Recuperado el 10 de octubre de 2018, de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/psicologia/insight>
- Catalán A., J. (2012). Observaciones en torno a la potencialidad de cambio en los estudios cualitativos. En U. d. Serena, & J. Catalán (Ed.), *Investigación Orientada al Cambio en Psicología Educativa* (págs. 273-297). La Serena: Editorial de la Universidad de la Serena.

- CEPAL. (2000). *Equidad, desarrollo y ciudadanía*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2686/S2006536\\_es.pdf;jsessionid=B1BC3D8E40B97342BA8B2D455495F38F?sequence=2](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2686/S2006536_es.pdf;jsessionid=B1BC3D8E40B97342BA8B2D455495F38F?sequence=2)
- CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo*. Santiago: Naciones Unidas.
- De la Cuesta - Benjumea, C. (2011). La reflexividad: un asunto crítico en la investigación cualitativa. *Departamento de Psicología de la Salud Universidad de Alicante España*, 165.
- Díaz, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto Historia y Método*. Tenerife: La Laguna.
- Dunker, J. (2003). *Los vínculos familiares Una psicopatología de las relaciones familiares*. Buenos Aires: Búho.
- Ecuador. (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Ecuador. (2015). *Código del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Ecuador. (2015). *Exposición de Motivos para la "Ley orgánica para la Justicia laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar"*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Espinoza, M. A. (2017). Discriminación laboral en Ecuador. *Espacios*.
- Gallego, A. (2011). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 326-345. Obtenido de Revista Virtual Universidad Católica del Norte.
- Golik, M. (2010). *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Obtenido de CIEOLO org: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n46/v26n46a06.pdf>
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *J Vocat*, 63.
- Guarderas Albuja, P. (2016). Silencios y acentos en la construcción de la violencia de género como un problema social en Quito. *Revista Íconos*, 55.

- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- INEC. (2012). *Uso del Tiempo*. Recuperado el 20 de 12 de 2018, de Ecuador en Cifras: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Uso\\_Tiempo/Presentacion\\_%20Principales\\_Resultados.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf)
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Revista Universum*, 116-133. Obtenido de Revi.
- Kalimo, R., El Batawi, M., & Cooper, C. (1998). *Los factores psicosociales en el trabajo, y su relación con la salud*. Obtenido de Organización MUndial de al Salud: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf;jsessionid=260A32453F00E2A4DC2005E6B055F671?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=260A32453F00E2A4DC2005E6B055F671?sequence=1)
- Krmpotic, C., & De Ieso, L. (2016). *Los cuidados familiares. Aspectos de la reproducción social a la luz de la desigualdad de género*. Obtenido de Universidad de la Rioja: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3333003.pdf>
- López, M. (enero de 2017). *Trabajo remunerado y vida familiar en la generación del milenio: un equilibrio necesario*. Obtenido de Universidad complutense AFA: [http://www.accionfamiliar.org/sites/default/files/images/informe\\_milenials\\_ene-2017.pdf](http://www.accionfamiliar.org/sites/default/files/images/informe_milenials_ene-2017.pdf)
- Mella, O. (2000). *Grupos Focales ("Focus Groups") Técnica de Investigación Cualitativa*. Obtenido de <http://files.palenque-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *Acuerdo Ministerial 136*. Obtenido de Ley Orgánica de Servicio Público: <http://diccionario.administracionpublica.gob.ec/adjuntos/acuerdo-ministerial-136.pdf>
- Moliner, R. (2005). La familia como espacio de socialización de la infancia. *Derechos de la Infancia, Infancia en Riesgo*. Universidad de Valencia, 160.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Obtenido de CEIL-CONICET: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

- Noguera, J. (2002). Sobre el concepto de desigualdad en Ciencias Sociales. *Revista de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona. GSaDI*, 56-68.
- OIT. (2000). El ABC de los derechos de las mujeres trabajadoras y la equidad de género. *Organización Mundial del Trabajo*.
- OIT. (9 de agosto de 2004). *¿Que es el trabajo decente?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- OIT. (2009). *Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- OIT. (noviembre de 2011). *Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar*. Recuperado el 12 de 10 de 2018, de Oficina Internacional del Trabajo. Consejo de Administración: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf)
- OIT. (2011). *Trabajo y Familia. ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS\\_101750/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS_101750/lang--es/index.htm)
- Oliva, E., & Vera, V. (2014). *Hacia un concepto interdisciplinario de familia en la globalización*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Ortega, P., & Mínguez, R. (2004). *La Familia y la transmisión de valores*. Murcia: Editorial de la Universidad de Murcia.
- Pasamar, S., & Valle, R. (2011). Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 258-268.
- Pedone, C. (2000). El trabajo de campo y los métodos cualitativos; necesidad de nuevas reflexiones desde las geografías latinoamericanas. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona*.
- Pérez, Á. (2012). *La investigación como responsabilidad profesional. Universo y Muetjstra*. Obtenido de Metodología de la investigación.

- Salgado, A. (2007). *Investigación Cualitativa: Diseños Ecaluación del Rigor Metodológico y Retos*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Stinus, E. (2014). *Conciliar Trabajo y Familia; ¿Ilusión o realidad?* Obtenido de Universidad Autónoma de Barcelona. Instituto de gobierno y Políticas Públicas. Tesis Doctoral:  
[https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl\\_10803\\_287993/esbds1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_287993/esbds1de1.pdf)
- Torrecilla, O. D. (2016). *Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral*. Obtenido de Universidad de Congreso:  
<https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- UES. (2017). *Reglamento interno de Trabajo de La universidad Politécnica Salesiana*. Quito: Editorial de la Universidad Politécnica Salesiana.
- UNICEF. (noviembre de 2003). *Nuevas Formas de Familia. Perspectivas Nacionales e Internacionales*. Obtenido de Fondo de las Naciones Unidas para la infancia:  
[http://files.unicef.org/uruguay/spanish/libro\\_familia.pdf](http://files.unicef.org/uruguay/spanish/libro_familia.pdf)
- Villada, H. (2017). *La salud ocupacional como estrategia de productividad*. Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada.
- Wilkinsosn, S. (2004). Wilkinson, S. (2004). Focus group research. En D. Silverman (ed.), *Qualitative research: Theory, method,. Focus group research. Qualitative research: Theory, method. Búsqueda en grupos Focales. Búsqueda Qualitativa: Teoría y Método*, D. Silverman (Ed).

## Anexos

### Anexos de Datos Estadísticos

#### Estadísticas proporcionadas por el área de talento humano de la Institución de Educación Superior

N	¿ACEPTA PROPORCIONAR LA INFORMACIÓN REQUERIDA?	B) ROL QUE DESEMPEÑA	C) ¿CUÁL ES SU NIVEL DE INSTRUCCIÓN? (COMPLETA)	D) ¿TIEMPO DE DEDICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA?	E) ¿CUANTOS AÑOS LABORA EN LA INSTITUCIÓN? (ANTIGÜEDAD)	F) ¿EN QUE RANGO DE EDAD SE ENCUENTRA?	G) ¿CUÁL ES SU AUTO-IDENTIFICACIÓN ÉTNICA?	H) ¿CUÁL ES SU SEXO?	I) ¿PARTICIPO EN EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE RIESGOS PSICOSOCIALES
1	Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	15 a 20 años	15 - 20	Mestizo/a	Hombre	SI
2	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Medio Tiempo	Menos de 1 año	15 - 20	Mestizo/a	Mujer	NO
	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Medio Tiempo	Menos de 1 año	15 - 20	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	1 a 3 años	21 - 25	Mestizo/a	Hombre	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Medio Tiempo	1 a 3 años	21 - 25	ser humano universal	Hombre	NO
	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Medio Tiempo	1 a 3 años	21 - 25	Mestizo/a	Hombre	NO
	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Medio Tiempo	Menos de 1 año	21 - 25	Mestizo/a	Mujer	NO
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	1 a 3 años	21 - 25	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Medio Tiempo	Menos de 1 año	21 - 25	Indígena	Mujer	NO
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Medio Tiempo	Menos de 1 año	21 - 25	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	1 a 3 años	21 - 25	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Medio Tiempo	Menos de 1 año	21 - 25	Mestizo/a	Mujer	NO
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	1 a 3 años	26 - 30	Mestizo/a	Hombre	NO
	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Medio Tiempo	1 a 3 años	26 - 30	Mestizo/a	Hombre	NO
	Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	5 a 10 años	26 - 30	Mestizo/a	Hombre	NO
	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	1 a 3 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	1 a 3 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Medio Tiempo	1 a 3 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	1 a 3 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	Menos de 1 año	26 - 30	Blanco/a	Mujer	SI
	Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI



Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Ninguna	Tiempo Completo	5 a 10 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	1 a 3 años	26 - 30	Mestizo/a	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Técnico / Tecnológico	Tiempo Completo	3 a 5 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	3 a 5 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	31 - 35	Afro -ecuatoriano	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	1 a 3 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Técnico / Tecnológico	Tiempo Completo	1 a 3 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	3 a 5 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	3 a 5 años	31 - 35	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	5 a 10 años	31 - 35	Montubio/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Técnico / Tecnológico	Tiempo Completo	3 a 5 años	36 - 40	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	36 - 40	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	1 a 3 años	36 - 40	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	36 - 40	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	36 - 40	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	36 - 40	Mestizo/a	Hombre	SI

Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	10 a 15 años	36 - 40	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	10 a 15 años	36 - 40	Indígena	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	3 a 5 años	36 - 40	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	36 - 40	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	36 - 40	Mestizo/a	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	36 - 40	Mestizo/a	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	3 a 5 años	36 - 40	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	36 - 40	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	36 - 40	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	36 - 40	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	41 - 45	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	más de 20 años	41 - 45	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	41 - 45	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	41 - 45	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	41 - 45	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	10 a 15 años	41 - 45	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Técnico / Tecnológico	Tiempo Completo	10 a 15 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Técnico / Tecnológico	Tiempo Completo	más de 20 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Técnico / Tecnológico	Tiempo Completo	5 a 10 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	3 a 5 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	41 - 45	Blanco/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	41 - 45	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Técnico / Tecnológico	Tiempo Completo	más de 20 años	46 - 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	46 - 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	15 a 20 años	46 - 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	10 a 15 años	46 - 50	Afro -ecuatoriano	Hombre	NO
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	46 - 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	46 - 50	Mestizo/a	Hombre	SI

Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	10 a 15 años	46 - 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	5 a 10 años	46 - 50	Mestizo/a	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	10 a 15 años	46 - 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	46 - 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	46 - 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	1 a 3 años	46 - 50	Blanco/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	46 - 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	46 - 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	5 a 10 años	46 - 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	más de 20 años	46 - 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Mestizo/a	Hombre	NO
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Blanco/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	Menos de 1 año	más de 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	más de 20 años	más de 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Mestizo/a	Hombre	SI
Si Acepto	Administrativo	Técnico / Tecnológico	Tiempo Completo	más de 20 años	más de 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Mestizo/a	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	más de 20 años	más de 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	3 a 5 años	más de 50	Indígena	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Cuarto nivel	Tiempo Completo	1 a 3 años	más de 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Blanco/a	Mujer	NO
Si Acepto	Administrativo	Tercer nivel	Tiempo Completo	1 a 3 años	más de 50	Mestizo/a	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Bachiller	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Afro -ecuatoriano	Mujer	SI
Si Acepto	Administrativo	Educación básica	Tiempo Completo	15 a 20 años	más de 50	Shuar	Mujer	SI

**Anexo 1. Estadísticas proporcionadas por el área de talento humano de la Institución de Educación Superior**