

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

TEMA:

**“EL ANALFABETISMO Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES
LABORALES DE LAS OBRERAS DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A. EN LA
CIUDAD DE MANTA EN EL AÑO 2017.”.**

AUTORA:

LÓPEZ MACÍAS LIDIA MARGARITA

TUTORA:

LIC. MARJORIE GÓMEZ ZAMBRANO, MG

AÑO LECTIVO

2017 – 2018

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

“El analfabetismo y su influencia en las relaciones laborales de las obreras de la empresa Seafman C.A. en la ciudad de Manta en el año 2017”.

SOMETIDA A CONSIDERACIÓN DE LA AUTORIDAD DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DE LA UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ COMO REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL.

APROBADO:

Lic. Patricia López Mero, Mg
DECANA DE LA FACULTAD

Lic. Marjorie Gómez Zambrano, Mg
TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 1 Página ii de 98

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE TUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 20 horas, bajo la modalidad de **Proyecto de Investigación**, cuyo tema del proyecto es “**El Analfabetismo y su Influencia en las Relaciones Laborales de las Obreras de la Empresa Seafman C.A. en la ciudad de Manta en el Año 2017**”, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo **CERTIFICO**, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado, corresponde a la señorita **López Macías Lidia Margarita**, estudiante de la carrera de **Trabajo Social**, período académico 2012 (2) - 2018, quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 13 de Abril del 2018.

Lo certifico,

Licda. Marjorie Gómez Zambrano, Mg

Docente Tutor(a)
Área: Coordinación Académica



CERTIFICADO DE REVISIÓN DEL SISTEMA URKUND

Manta, 07 de Febrero del 2018

Señora,

Lic. Alexandra Benítez Chávez, Mg.

Presidenta de la Comisión Académica, Fac. Trabajo Social

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, deseándole éxito en las labores que desempeña en su accionas diario, por medio del presente, pongo en conocimiento el informe de URKUND de la estudiante **López Macías Lidia Margarita**, de **Noveno Nivel "A"**, con el título **"El Analfabetismo y su Influencia en las Relaciones Laborales de las Obreras de la Empresa Seafman C.A. en la ciudad de Manta en el Año 2017"**, en donde se reporta el 1% de coincidencias.

Particular que informo para los fines pertinentes.

Atentamente,

Lic. Marjorie Gómez Zambrano, Mg

Tutora del Proyecto de Investigación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Dejo constancia que el presente trabajo de investigación cuyo tema es: **“El analfabetismo y su influencia en las relaciones laborales de las obreras de la empresa Seafman C.A. en la ciudad de Manta en el año 2017”** es de exclusiva responsabilidad de mi autoría.

Manta, 31 de Enero del 2018

López Macías Lidia Margarita

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Eduardo López y Carmen Macías, que fueron la base principal y fundamental en mi formación, y a mi familia en general por su apoyo moral e incondicional que me brindaron día a día.

A cada uno de los docentes de la Facultad de Trabajo Social por sus sabias enseñanzas y consejos, y a aquellos docentes que de una u otra manera ya no forman parte de la institución.

López Macías Lidia Margarita

DEDICATORIA

Este proyecto va dedicado aquellas personas que influyeron de manera positiva en mi vida profesional, a mi familia, por apoyarme en todo momento de mi formación y darme las fuerzas necesarias para seguir adelante sin decaer en ningún momento, ya que han sido aquellas personas que me han brindado su cariño en todo momento incondicional.

López Macías Lidia Margarita

Índice General

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	i
CERTIFICADO DE REVISIÓN DE TUTOR	ii
CERTIFICADO DE REVISIÓN DEL SISTEMA URKUND	iii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
TEMA.....	1
RESUMEN.....	2
SUMMARY	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I:	6
1. ACERCA DEL PROBLEMA	6
1.1 Planteamiento del Problema	6
1.2 Objetivo General.....	11
1.3 Objetivos Específicos	11
1.4 Justificación de la Investigación	11
1.5 Hipótesis.....	13
CAPITULO II	14
2. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Aspectos Teóricos – Conceptuales	14

2.1.1	Analfabetismo	14
2.1.1.1	Tipos de Analfabetismo	14
2.1.1.2	Causas o Factores del Analfabetismo.....	16
2.1.1.3	Discriminación en el ámbito laboral.....	20
2.1.1.4	La Alfabetización	21
2.1.1.5	El Analfabetismo como Problema Social	30
2.1.1.6	Analfabetismo e Inserción Laboral	31
2.1.1.7	Rol del Trabajo Social.....	31
2.1.1.8	Intervención del Trabajador Social en el área laboral.....	34
2.1.2	Relaciones Laborales.....	37
2.1.2.1	Tipos de Relaciones Laborales	37
2.1.2.2	Rendimiento Laboral	38
2.1.2.3	Factores que influyen en las Relaciones Laborales	39
2.2	Antecedentes de la Investigación	42
2.3	Fundamentos Legales.....	43
2.3.1	Constitución Política de la República del Ecuador. (2008)	44
2.3.2	La ley Orgánica de Educación Intercultural.....	44
2.3.3	Derechos Económicos, Sociales y Culturales	46
2.3.4	El Plan Nacional del Buen Vivir.....	46
CAPITULO III.....		48
2	DISEÑO METODOLÓGICO	48

3.1 Tipo de Investigación.....	48
3.2 Diseño de Investigación.....	49
3.3 Métodos de Investigación	49
3.4 Operacionalización de Variables.....	50
3.4.1 Variable Dependiente: El Analfabetismo.....	50
3.4.2 Variable Independiente: Relaciones Laborales.....	51
3.5 Población y Muestra	52
3.6 Técnicas e Instrumentos de Investigación	52
3.7 Consideraciones Éticas.....	52
CAPITULO IV.....	53
4 RESULTADOS.....	53
4.1 Análisis y Discusión de los Resultados	53
4.1.1 Encuesta aplicada a las obreras de la empresa Seafman C.A.....	53
4.1.2. Entrevista aplicada a la Coordinadora de Recursos Humanos de la empresa Seafman C.A.....	67
4.1.3. Entrevista aplicada a Trabajadora Social de la empresa Seafman C.A.....	69
4.2 Conclusiones	71
4.3 Recomendaciones.....	72
4.4 Referencias Bibliográficas.....	73
4.5 Anexos	78

Índice de Tablas

Tabla 1. Desempeño Laboral	53
Tabla 2. Nivel de Educación	55
Tabla 3. El nivel de analfabetismo afectaría sus relaciones laborales.....	57
Tabla 4. Causas del Analfabetismo	58
Tabla 5. Influencia de la educación para mejorar la calidad de vida.....	60
Tabla 6. Reducción del nivel de analfabetismo	62
Tabla 7. Beneficios de la Alfabetización	63
Tabla 8. Tipo de Discriminación	65

Índice de Gráficos

Grafico 1. Desempeño Laboral	53
Grafico 2. Nivel de Educación	55
Grafico 3. El nivel de analfabetismo afectaría sus relaciones laborales	57
Grafico 4. Causas del Analfabetismo	58
Grafico 5. Influencia de la educación para mejorar la calidad de vida	60
Grafico 6. Reducción del nivel de analfabetismo	62
Grafico 7. Beneficios de la Alfabetización	63
Grafico 8. Tipo de Discriminación	65

Índice de Anexos

Anexo A. Entrevista aplicada a la Coordinadora de RRHH de la empresa Seafman C.A.....	78
Anexo B. Entrevista aplicada a Trabajadora Social de la empresa Seafman C.A.....	80
Anexo C. Encuesta aplicada a las obreras de la empresa Seafman C.A	82
Anexo D. Fotos del estudio de Campo.....	84

TEMA

“EL ANALFABETISMO Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES DE LAS OBRERAS DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A. EN LA CIUDAD DE MANTA EN EL AÑO 2017”.

RESUMEN

El analfabetismo es la ausencia de conocimientos, es decir, es la incapacidad que poseen las personas para realizar las operaciones básicas como son leer y escribir. El objetivo de este trabajo de investigación previo a la titulación es conocer de qué manera el analfabetismo influye en las relaciones laborales de las personas, para este estudio se ha tomado como muestra a las obreras de la empresa Seafman C.A de la ciudad de Manta. También se estudiara las causas y diversas consecuencias que puede producir el analfabetismo en las personas y a su vez como se refleja en la forma de vida de las mismas. Entre las causas principales que da paso al analfabetismo tenemos, la ubicación geográfica, la disertación de la educación, los bajos recursos económicos, entre otros.

Este trabajo de investigación tiene como campo de acción la empresa Seafman C.A con una población de 300 colaboradoras por turno, donde los resultados del estudio que se aplicará revelaran el nivel de analfabetismos existente y cómo influye el mismo en sus relaciones laborales actual.

La modalidad de esta investigación será de tipo descriptivo porque se definirá analíticamente las consecuencias que se pueden generar según el contexto social, emocional, interpersonal, económico y cultural para el desarrollo humano; será de tipo cualitativo y cuantitativo porque servirá para recolectar la información obtenida en la investigación de campo desarrollada en el lugar de los hechos. Con este estudio se espera alcanzar los objetivos propuestos, y analizar cuáles son los factores que influyen en este.

Palabras Claves: Analfabetismo, relaciones laborales, educación, factores.

SUMMARY

Illiteracy is the absence of knowledge, that is, it is the inability that people have to perform basic operations such as reading and writing. The objective of this research work prior to the degree is to know how illiteracy influences the labor relations of people, for this study has been taken as a sample to the workers of the company Seafman C.A of the city of Manta. It will also study the causes and various consequences that illiteracy can produce in people and in turn, as reflected in their way of life. Among the main causes that give way to illiteracy we have, the geographical location, the dissemination of education, low economic resources, among others.

This research work has as field of action the company Seafman C.A with a population of 300 collaborators per shift, where the results of the study that will be applied will reveal the existing level of illiteracy and how it influences in their current labor relations.

The modality of this research will be descriptive because it will define analytically the consequences that can be generated according to the social, emotional, interpersonal, economic and cultural context for human development; It will be of a qualitative and quantitative nature because it will be used to collect the information obtained in the field research carried out at the scene. With this study it is expected to reach the proposed objectives, and analyze which are the factors that influence this.

Key words: Illiteracy, labor relations, education, factors

INTRODUCCIÓN

La educación en su fase inicial es imprescindible, ya que nos permite desenvolver a un individuo en la sociedad, pero el motivo de este trabajo de investigación previo a la titulación es identificar el nivel de analfabetismo y su influencia en las relaciones laborales, tomando como campo de muestra al personal obrero de la empresa Seafman C.A de la ciudad de Manta, donde se logra evidenciar que los factores que intervienen pueden proporcionar el primer y más importante contexto social, emocional, interpersonal, económico y cultural para el desarrollo humano, donde el reconocimiento de la influencia de los mismos ha sido motivo de interés para la sociología, la educación y otras ramas, en el sentido de generar un sinnúmero de proyectos e investigaciones, que por un lado aportan a esta forma de comprensión de las problemáticas sociales y por otro enfatizan la necesidad de desarrollar programas que estén dirigidos a la reducción de analfabetismo de las personas, dentro de la investigación se afirma que unos de los factores que no les permite a las obreras alfabetizarse son la carencia de recursos económicos, la ubicación geografía y la disponibilidad de tiempo.

Se puede reconocer también que el nivel de analfabetismo existente no repercute negativamente en las relaciones laborales en su entorno laboral actual, ya que por la labor que ellas realizan no tiene mayor esfuerzo que el de sus manos. Se conoce que la intervención de la Trabajadora Social ante esta problemática que en muchas ocasiones causan malas relaciones laborales es conocer su desarrollo laboral y social en su entorno, donde se realizan visitas domiciliarias para trabajar en conjunto a la resolución de la misma.

Para efectuar el estudio investigativo se utilizó el tipo de investigación cuantitativa, de manera que se aplicó una investigación de campo empleando como instrumento la encuesta a las obreras de la empresa Seafman C.A para conocer causas, factores y efectos sobre el tema de investigación según la indagación que partieron de sus objetivos y variables, estos datos permitieron analizar y tabular los datos obtenidos para establecer ciertos porcentajes

necesarios, cualitativa mediante un análisis empleando una entrevista a la Coordinadora de Recursos Humanos y a la Trabajadora Social, que permitió conocer los factores que ocasiona como impactos irreversibles ante el personal, investigación bibliográfica para conocer las fuentes de la cual se obtuvo la información de la sustentación teórica del trabajo investigado determinando la categorización de las variables.

Los resultados que se esperan son reconocer el nivel de analfabetismo existente en la obreras de la empresa en mención y cómo influye en sus relaciones laborales, también identifica la intervención de la Trabajadora social para actuar en dicha problemática, y así poder conocer los factores que tienen mayor impacto en el rendimiento laboral de las obreras, de tal manera se puedan crear planes de intervención para resarcir daños que perjudiquen el desenvolvimiento laboral.

CAPÍTULO I:

1. ACERCA DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El analfabetismo es considerado como la carencia de conocimientos las personas como el de poder escribir y leer. A nivel mundial todos los países que se encuentran en estado de desarrollo tienen como objetivo erradicar esta problemática implementando leyes para reducir el porcentaje de analfabetismo y que esta reducción ayude a mejorar la calidad de vida de las personas en todo ámbito.

Si bien sabemos el Ecuador no está libre de que exista esta problemática del analfabetismo de tal manera que afecte al nivel de educación de las personas sin medir o considerar las condiciones de vida de las mismas, ya sean estas nivel socio – económico, etnia, sexo o religión.

A través del tiempo y en la actualidad aún existen varias causas o factores que inciden en esta problemática como:

- Pocos recursos económicos para mantener una educación básica, la cual limita las opciones del desarrollo laboral y el abandono de los estudios escolares.
- Débiles estructuras sociales y culturales en el entorno que las personas se desenvuelven, esto limitada la participación social y política que active el funcionamiento de centros para contrarrestar el analfabetismo.
- Pocas instituciones educativas públicas y privadas, la cual tiene como consecuencia la desinformación del analfabetismo y sus efectos, principalmente el aumento progresivo del mismo.
- La poca motivación de las personas analfabetas hacia el estudio, también es parte fundamental del constante aumento de analfabetismo o deserción de los estudios básicos.

Alineado a lo anterior se considera oportuno describir teorías relacionadas con el analfabetismo y cuáles son los factores que influyen en esta en todo contexto, así también como repercuten para mejorar la calidad de vida como:

Trabajo

Es una actividad o todo tipo de acción que permite al ser humano desarrollar sus habilidades y potencialidades mediante un objetivo determinado, logrando de esta manera aprender a realizar las cosas en un lugar determinado, conquistando su propio espacio, ganándose el respeto y consideración de los demás, contribuyendo a elevar su autoestima, realización profesional y satisfacción personal.

El trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida y, a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta. No hay calidad de vida sin trabajo: las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo. (Gonzalez Rodriguez, 2012)

Específicamente es la gran realidad porque el trabajo es el que constituye la cumbre del desarrollo a nivel personal y social creando y mejorando las condiciones de vida del ser humano en todos sus aspectos. El trabajo genera las relaciones a nivel interpersonal creando ambiente de satisfacción, desarrollo de las habilidades y potencialidades que el ser humano aplica en su área para el buen desempeño y obtener resultados satisfactorios que beneficien tanto su estado emocional, económico, político, social y laboral en el que se desempeñe.

La ONU en el art. 23 de la declaración de los derechos humanos define “El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana”.

Según la Ley Federal Del Trabajo en su artículo 3 define el término “Trabajo” como un principio de Derecho Social al puntualizar que “el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Efectivamente debe ser así ya que el ser humano presta un servicio que debe ser remunerado con todos los beneficios de ley sin violentar su estabilidad personal y familiar y gozando por ende de una excelente calidad de vida.

Familia

La familia es la primera institución en la cual los niños aprenden, conocen y se sienten parte de un universo específico; es el núcleo básico de la sociedad. Como manifiesta (Fontana, 2013, pág. 45): “dentro de la familia se aprende a tener deseos, a demostrar paciencia, sensibilidad, respeto y dedicación hacia la misma, además y sobre todo el deseo de evitar ofender al otro. Se aprenden valores, costumbres, deseos. La familia al ser el primer organismo de aprendizaje para cualquier niño, se crea la autopercepción o autoestima, el carácter, la personalidad y un sin fin de elementos propios del ser humano que le permite desenvolverse en el medio en el que le tocó vivir.

De acuerdo a (Quintero, 2014, pág. 22): define a la familia como “el grupo de convivencia basado en el parentesco, la filiación y la alianza”; ya que quienes conforman este grupo están unidos ya sea por estado sanguíneo o por afinidad que ellos consideren, lo cual crea una serie de relaciones, obligaciones y emociones entre sí.

Bienestar

Calidad de vida también es conocida como sinónimo de bienestar, ya sea objetivo o subjetivo; puede ser considerado como felicidad, como un deseo humano o como éxitos

personales. Es así que solamente los sujetos mismos son capaces de juzgar qué tan felices o satisfechos están con los diferentes aspectos de su vida. ((Andrews y Withey & citado en Vera y Tánori, 2012, pág. 34). Estos autores señalan que el término de bienestar es bastante general para incluir tanto el concepto de calidad como el de satisfacción con la vida.

Según (Aguirre, 2015, pág. 105) : “el bienestar se traduce como el estar bien, adaptado, funcional, satisfecho y cómodo. Está en función de la auto aceptación, tener un propósito en la vida, mantener relaciones positivas con otros, etc. Uno de los componentes fundamentales del bienestar es la satisfacción personal con la vida, tener la plenitud de realizar las cosas de la mejor manera, adaptándose a la realidad en la que se desenvuelve y cumpliendo a cabalidad con las metas propuestas. De igual manera (Abreu , 2013, pág. 5) indica que la calidad de vida tiene un componente relacionado con el sentimiento y la percepción que tienen el individuo de su vida. El bienestar es identificado también como calidad de vida y se mide a través de la satisfacción del individuo en ciertas áreas de su vida.

La felicidad y la satisfacción deben hacerse de una manera integral tomando en cuenta lo que se es, se hace, se tiene, se quiere y lo que se cree, además de los objetos y personas que rodean a los individuos así como la manera de relacionarse con los demás, la forma de valorar la vida y los logros personales, porque de esta manera el individuo logra adaptarse al entorno en el que se desenvuelve.

Educación

La calidad de vida también define su perfeccionamiento al dirigirse a la práctica social orientada el desarrollo de las capacidades humanas, la educación juega un papel de suma importancia para la consecución de este objetivo. Aunque como indica (Alvarez, 2013, pág. 19) “el concepto de calidad de vida existe desde Platón y Aristóteles, es hasta hace apenas unas décadas que se convierte en un punto de atención para la Educación; sin embargo,

las investigaciones sobre calidad de vida en el ámbito escolar son muy limitadas o inexistentes. (Nussbaum y Sen, 2003) concuerdan con que la educación es una de las ciencias que menos ha participado en el debate de la calidad de vida y sostienen que ha sido la economía y la filosofía las dos disciplinas que más han participado en esta temática “lo que se quiere decir con calidad de vida y lo que se requiere en términos de política social para mejorarla ha sido una preocupación frecuente”.

Actualmente la calidad de vida en la educación, nos facilita un abordaje multidimensional que permite mirar desde una perspectiva integral (académica y social) e incluir deseos, metas y preferencias de los individuos, así como ir realizando un seguimiento de forma sistemática de los logros alcanzados, de la interacción e inclusión educativa y social, que permite desarrollar en las personas las habilidades y potencialidades.

Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su sección quinta establece que: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Así igual, el Art. 27 de la Constitución (2008) vigente establece que: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

El tema del analfabetismo es un campo muy abierto donde comprende factores que expresan diversas terminologías como bienestar, alcanzar logros personales y familiares, contar con buen estado de salud, tener una alimentación sana, en fin todo esto se ve relacionado a entornos sociales y culturales, lo que demuestra la interrelación individual y colectiva en el ejercicio de los valores sociales.

Esto nos demuestra que el concepto de analfabetismo está en constante movimiento, ya que se ve involucrada con aspectos socioeconómicos, culturales y psicológicos lo que genera en el individuo “valores positivos y negativos”.

1.2 Objetivo General

Establecer el nivel de analfabetismo de las obreras de la empresa Seafman C.A y su influencia en sus relaciones laborales.

1.3 Objetivos Específicos

- Definir las causas o factores por las que las obreras no han estudiado.
- Analizar a la falta de escolaridad es una limitante para mejorar sus relaciones laborales.
- Investigar los factores y causas que influyen en el analfabetismo.
- Analizar los tipos de discriminación que sufren las personas analfabetas en su entorno laboral actual.

1.4 Justificación de la Investigación

Actualmente vivimos en un mundo globalizado en él se necesita estar actualizado para obtener una condición de vida saludable y estable, mediante este esfuerzo nuestras necesidades pueden ser satisfechas ya que a través de esto nos jugamos un papel importante en el medio en que nos desenvolvemos.

Por esta razón el presente trabajo tiende a demostrar cómo el nivel de educación puede ser influenciado por las personas que nos rodean interna o externamente, afectando negativa o positivamente nuestro estado emocional y muchas veces este elemento repercute o afecta nuestra vida, ya que este factor desglosa factores negativos en muchas ocasiones que afectan nuestra estabilidad en el ámbito laboral, repercutiendo en nuestras relaciones laborales con las personas que están en nuestro medio.

La universalización de la alfabetización y de la educación básica es uno de los retos pendientes más importantes en Iberoamérica. Su impacto en el reconocimiento de los derechos cívicos, en la justicia y en la inclusión social es innegable.

Los analfabetos y todos aquellos jóvenes y adultos que no han completado una educación básica, común, polivalente y de calidad, que garantice su desarrollo personal, social e inserción laboral, constituyen el más evidente testimonio de la situación de inequidad existente en nuestra región y ponen de manifiesto la deuda que tienen los poderes públicos y el resto de la sociedad con una importante parte de ella. (Jabonero & Rivero, 2009, pág. 17).

Específicamente, el tema del analfabetismo ha sido un eje transversal presente tanto en el ámbito personal como en el profesional, es un mal social que pueden atacar en diversos puntos que de tal manera perjudica su calidad de vida, lo que se busca con este proyecto de investigación es conocer cuál es el impacto social de las personas con analfabetismo y cómo influye en sus relaciones laborales.

La presente investigación, surgió a raíz de las experiencias vividas durante la formación académica como estudiante de la carrera de Trabajo Social, las vivencias en las prácticas profesionales, las discusiones en las clases con las/os docentes y compañeros, los foros, las conferencias y demás actividades que fueron parte de la cotidianidad en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, con el cual se pretende explicar la importancia que juega el nivel de

educación para satisfacer nuestras necesidades en el trabajo y su permanencia en el mismo, a través de este tener una calidad de vida humana saludable y sostenible.

La investigación priorizó como población de la empresa Seafman CA (Sociedad Ecuatoriana de Alimentos y Frigoríficos Manta), específicamente a las obreras de la sala de proceso que ejecutan y forman parte de unos de los procesos más importantes de la misma.

En conclusión, la justificación metodológica en esta investigación aporta herramientas para la obtención de datos legales y confiables, como lo es la encuesta, la entrevista, la observación a grupos de trabajadores que se dedican a esta actividad, aplicándola en distintos contextos y la recolección de información en diferentes fuentes que faciliten la realización de esta investigación.

1.5 Hipótesis

El nivel de analfabetismo de las obreras de la empresa Seafman C.A de la ciudad de Manta repercute negativamente en sus relaciones laborales.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Aspectos Teóricos – Conceptuales

2.1.1 Analfabetismo

El analfabetismo es considerado como la carencia de conocimientos de una persona, ya sea que esta no pueda o no este en la capacidad de ejercer o desarrollar actividades como la lectura o escritura.

La falta de escolaridad es un problema social a nivel mundial, actualmente el Ecuador no cuenta con exactamente precisos sobre las personas que no han recibido una educación, o que tengan los conocimientos básicos que utiliza en su vida diaria.

2.1.1.1 Tipos de Analfabetismo

– Analfabetismo Funcional

Se denomina analfabetismo funcional a la incapacidad de un individuo para utilizar su capacidad de lectura, escritura y cálculo de forma eficiente en las situaciones habituales de la vida. Se diferencia del analfabetismo en sentido estricto en que éste supone la incapacidad absoluta de leer o escribir frases sencillas en cualquier idioma.

Se considera que una persona ha recibido una alfabetización funcional cuando “ha adquirido los conocimientos y las técnicas de lectura y escritura que la capacitan para emprender de modo efectivo todas las actividades en que se haya adoptado la alfabetización con normalidad a su cultura o grupo”. (Jimenez del Castillo, 2005)

Ejemplo: Una persona que tenga un nivel de analfabetismo funcional no podrá resolver de manera correcta actividades simples y necesarias que se presentan en la vida cotidiana como por ejemplo no podrá leer o llenar una solicitud que él requiera, ni mucho menos entender los

términos y condiciones del mismo, así también no podrá interpretar las cosas con facilidad ya sea que estén sean gráficos, letras o números.

El analfabetismo funcional también incide en la interacción de las personas con los medios de comunicación o tecnológicos en general, ya que por su carencia de conocimientos e interpretación esta persona no podrá utilizarlos de manera correcta o eficiente teniendo dificultades al momento de interactuar con ellas, ya sean estas una computadora, un navegador web o un teléfono móvil.

– **Analfabetismo Cultural**

Los analfabetos culturales se encuentran en todos lados, ya que este tipo de analfabetismo se presenta en todos los campos del conocimiento humano y en todos los aspectos de nuestras vidas ya sean estos políticos, religiosos, artísticos, históricos, etc. Un analfabeto cultural no tiene conocimiento ni opinión propia de un tema determinado, esto puede deberse a diferentes causas, tanto sociales como intelectuales e inclusive económicas.

Los analfabetos culturales están convencidos de tener razón todo el tiempo de algo que verdaderamente desconocen, suelen repetir opiniones y acogerse a actitudes o posturas ideológicas, sociales, religiosas o artísticas que los demás, ya que no son incapaces de formarse o tener su propio criterio.

En este sentido otros autores reconocen que existe el analfabetismo científico. Celia Hart comenta: “Según mi parecer el analfabetismo científico y cultural es hoy por hoy el flagelo primario de la civilización...” y sigue comentando la profesora “...como diría Carl Sagan, las consecuencias del analfabetismo científico son mucho más peligrosas en nuestra época que en cualquier época anterior. La humanidad está demasiado cerca de los productos de la ciencia, pero demasiado lejos de entender la trascendencia, peligros o beneficios de ésta”. (Hart, 2003)

– **Analfabetismo Moral**

El analfabetismo moral hace referencia a la carencia de valores en las personas, aquí puede influir la familia, ya que también logramos ser analfabetos morales por la herencia de nuestros padres y el ambiente en el que nos desenvolvemos.

2.1.1.2 Causas o Factores del Analfabetismo

Las causas o factores que influyen en el analfabetismo son diversas, que no sólo remonta a el nivel cognitivo de las personas, sino que también puede repercutir en otros aspectos como los pocos docentes e instituciones educativas, la disponibilidad de tiempo, la familia, la poca motivación por seguir un nivel educativo, clases sociales, una extrema pobreza, la deserción de los estudios primarios, ubicación geográfica, etc.

A continuación se definirán los más relevantes:

– **Disponibilidad de Tiempo**

El tiempo juega un elemento importante en la vida de las personas, más aún en las que dedican casi el mayor del mismo en tema de trabajo, dejando a un lado la familia y las relaciones personales, estas tienden a deteriorarse porque no existe la comunicación o comprensión que conllevan en algunos casos al fracaso en todos los ámbitos repercutiendo en la salud, bienestar y calidad de vida de estas personas.

Así mismo el tiempo es de vital importancia en la influencia de los valores, ya que aquí se encuentra el grado de adquisición y comprensión de la propia vida, de la integridad y de la realización personal, de las expectativas es decir a dónde quieres llegar, que se quiere conseguir, como nos gustaría vivir.

– **Recursos Económicos o Clase Social**

De acuerdo a (Fontana, 2013): La clase social representa el estatus y el prestigio de una persona, en relación con otros individuos dentro del mismo agrupamiento de clase social o de

uno diferente, es decir es la división de los miembros de una sociedad en una jerarquía de distintas clases de status, de manera que los miembros de cada clase tengan relativamente el mismo status y los miembros de las otras clases tengan menor o mayor status.

A continuación, definiremos las clases sociales:

Clase Alta: Es el segmento con el más alto nivel de vida. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado básicamente por individuos con un nivel educativo de Licenciatura o mayor. Viven en casas o departamentos de lujo con todas las comodidades.

Clase Media Alta: Este segmento incluye a aquellos que sus ingresos y/o estilo de vida es ligeramente superior a los de clase media. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de Licenciatura. Generalmente viven en casas o departamentos propios algunos de lujo y cuentan con todas las comodidades.

Clase Media: Este segmento contiene a lo que típicamente se denomina clase media. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de preparatoria principalmente. Los hogares pertenecientes a este segmento son casas o departamentos propios o rentados con algunas comodidades.

Clase Media Baja: Este segmento incluye a aquellos hogares que sus ingresos y/o estilos de vida son ligeramente menores a los de la clase media, esto quiere decir, que son los que llevan un mejor estilo de vida dentro de la clase baja. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de secundaria o primaria completa.

Los hogares pertenecientes a este segmento son, en su mayoría, de su propiedad; aunque algunas personas rentan el inmueble y algunas viviendas son de interés social.

Clase Baja: Este es el segmento medio de las clases bajas. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de primaria en promedio (completa en la mayoría de los casos). Los hogares pertenecientes a este segmento son propios

o rentados (es fácil encontrar tipo vecindades), los cuales son en su mayoría de interés social o de rentas congeladas.

Clase más Baja: Es el segmento más bajo de la población. Se le incluye poco en la segmentación de mercados, el perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de primaria sin completarla. Estas personas no poseen un lugar propio teniendo que rentar o utilizar otros recursos para conseguirlo, en un solo hogar suele vivir más de una generación y son totalmente austeros.

– **Familia**

La familia se puede definir como la composición de dos o más personas que se relacionan entre sí, ya sea por consanguinidad, matrimonio, adopción o afinidad, y que habitan la misma vivienda, dando un sentido a que se pueda constituir una familia como miembros de grupos sociales fundamentales que conviven juntos teniendo como fin poder satisfacer sus necesidad personales y recíprocas. (Blackwell, 2014)

Con el concepto anterior, se puede manifestar entonces que la familia es el entorno inmediato del ser humano en donde se aprende y se satisfacen necesidades básicas en todos los aspectos: físico, psicológico socio afectivo.

– **Tipos de familias**

Los tipos de familia de acuerdo a lo manifestado por (Cifuentes, 2013) como “El ambiente generado por las relaciones intrafamiliares e influenciado por factores externos. Es el primer espacio para el desarrollo del niño por tanto su función primaria es educativa.” (p. 63)

Esta clasificación de las familias nos permitirá de manera más didáctica, conocer cada una de sus características con el fin de ahondar en el estudio que se pretende realizar.

- **Familia extensa o familia compleja:** En aquellas sociedades dominadas por la familia conyugal, refiere a la parentela, una red de parentesco egocéntrica que se extiende más allá del grupo doméstico, misma que está excluida de la familia conyugal. En las familias extendidas, la red de afines actúa como una comunidad cerrada. Este tipo de estructuras parentales puede incluir a los padres con sus hijos, los hermanos de los padres con sus hijos, los miembros de las generaciones ascendentes abuelos, tíos abuelos, bisabuelos o de la misma generación.
- **Familia nuclear:** En esta familia se define como lo que normalmente se entiende por familia nuclear, es decir, una pareja con su descendencia, que puede ser de uno o más hijos. El término familia nuclear fue desarrollado en el mundo occidental para designar el grupo de parientes conformado por los progenitores, usualmente padre y madre y sus hijos.
- **Familia monoparental:** Una familia monoparental se compone de una madre soltera o padre soltero y sus hijos. Este tipo de familia sufre de grandes retos debido a que toda la responsabilidad del manejo del hogar recae en una sola persona. Es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos. Esta puede tener diversos orígenes ya sea porque los padres se han divorciado y los hijos quedan viviendo con uno de los padres, por lo general la madre; por un embarazo precoz donde se configura otro tipo de familia dentro de la mencionada, la familia de madre soltera; por último da origen a una familia monoparental el fallecimiento de uno de los cónyuges.
- **Familia de madre soltera:** Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as. Generalmente, es la mujer quien la mayoría de las veces asume este rol, pues el hombre se distancia y no reconoce su paternidad por diversos motivos. En este tipo de familia se debe tener presente que hay distinciones pues no es lo mismo ser madre soltera adolescente, joven o adulta.

- **Familia de padres separados:** Familia en la que los padres se encuentran separados. Se niegan a vivir juntos; no son pareja pero deben seguir cumpliendo su rol de padres ante los hijos por muy distantes que estos se encuentren. Por el bien de los hijos/as se niegan a la relación de pareja pero no a la paternidad y maternidad.

- **Funciones de la familia**

Se hace referencia en la (Enciclopedia Británica , 2012) las funciones que cumplen las familias en nuestro medio y que son de mucha importancia para reconocer las mismas.

- **Funciones biológicas:** Dentro de una familia una de sus funciones es la reproducción, traer un niño a la vida, a la sociedad y dejar un legado. Además, en uno de estos grupos, el matrimonio satisface su apetito sexual entre ellos.
- **Función educativa:** Es educativa por el hecho de que se encarga de crear hábitos en los niños, crear sentimientos, valores, conductas, se les enseña a socializar y a saber qué es lo bueno y qué es lo malo.
- **Función solidaria:** Esto se logra gracias a los afectos que existe dentro de este grupo, ayuda a valorar el socorro mutuo y ayudar al prójimo.
- **Función protectora:** Una familia brinda la seguridad y el cuidado de los niños, inválidos y de los ancianos.

2.1.1.3 Discriminación en el ámbito laboral

- **Discriminación**

La discriminación se considera como toda acción u omisión que ejerce una persona, un grupo o una institución, la cual desarrolla desigualdades en el acceso a recursos, oportunidades y derechos de las personas como la salud, la alimentación, la educación o el trabajo, este actúa en favor o en contra de un grupo social y sus integrantes haciendo énfasis a la la violación de la igualdad de derechos.

– **Discriminación Laboral**

La discriminación en el empleo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados. La discriminación en el empleo puede ocurrir antes de que uno consiga el trabajo, mientras que uno está trabajando, o al completar el trabajo. La ley federal estipula que es ilegal que un empleador discrimine o maltrate a un empleado ya sea por su raza, color, origen nacional, sexo, religión, edad o discapacidad.

Con esto en mente, la discriminación en el empleo también está prohibida bajo estatutos estatales, de condados y municipalidades que muchas veces protegen al trabajador, muchas veces, estas protecciones alternativas son mucho más amplias que las establecidas por el gobierno federal; especialmente en ciertos casos donde estados individuales prohíben la discriminación laboral basada en orientación sexual del empleado, su estado civil, o si la persona ha sido acusada o condenada por un delito cometido.

Es importante tener en cuenta que los trabajadores del campo, independientemente de su estatus migratorio, están legalmente protegidos en contra de la discriminación y acoso en el lugar de trabajo. Las agencias que hacen cumplir las leyes contra la discriminación en el empleo son conocidas como comisiones de derechos humanos o las comisiones de relaciones humanas (LCLAA, 2012).

2.1.1.4 La Alfabetización

Se ha comprobado que las personas alfabetizadas o que están participando en programas de alfabetización poseen mejores conocimientos y comportamientos acerca de la salud que las analfabetas. Además tienen más posibilidades de adoptar medidas de salud preventiva como son: vacunaciones, controles de salud, entre otras. (UNESCO, 2005).

En Ecuador la lucha contra este mal ha sido progresivo para disminuir el nivel de analfabetismo con programas gubernamentales, siendo uno de los más importantes para esta

disminución el plan de participación estudiantil, que consistía en que los estudiantes de colegio cumplan 200 horas obligatorias en labor de alfabetización.

El Plan de Participación Estudiantil con el pasar del tiempo cayó en discusión cuando no daba los mismos resultados y presentaba dificultades como: la resistencia de los estudiantes a realizar esta labor, la resistencia de las personas analfabetas para trasladarse al establecimiento educativo y El Plan de Participación Estudiantil tuvo modificaciones donde los estudiantes de secundaria ya no estaban obligados a realizar La alfabetización, si no que tenía opciones donde competía con labor de educación vial y educación ambiental.

Finalmente la alfabetización fue eliminada del Plan de Participación Estudiantil es decir los estudiantes de colegios ya no realizan esta labor, y el Gobierno opto por un nuevo proyecto de Educación Básica para Jóvenes y Adultos (EBJA) que consiste en utilizar algunos colegios fiscales para impartir clases a estas personas analfabetas o que no han terminado sus estudios en horario nocturno. (Ministerio de Educacion).

En el Ecuador podemos considerar que durante los últimos 15 años el índice de analfabetismo cada vez va disminuyendo, esto se debe a los diversos programas de alfabetización implementados por el ministerio de educación cuyo objetivo es lograr reducir el nivel existente del analfabetismo en un 4% a nivel utilizando y basándose a metodologías de enseñanza como: Manuela Sáenz, Dolores Cacuango, aplicada para distintos ambientes, para incrementar la calidad de vida en las personas sin importar la distribución geográfica.

– **Beneficios de la Alfabetización**

– **Mejor Empleo**

El Empleo porque es un tema sumamente importante para desarrollar la investigación, ya que la misma se desarrollará en un ambiente laboral, de este modo podemos acotar la importancia que juega el empleo como la ocupación u oficio, que desempeña una persona en

una unidad de trabajo, que le confiere la calidad de empleado, o desde el punto de vista del empleador.

De acuerdo a (Mojiga, 2013, pág. 65) “Un empleo es un trabajo, una ocupación o un oficio. Se lo puede denominar como toda actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, a cambio de lo cual percibe remuneración económica”.

De tal forma el empleo es la concepción de valor a partir de la actividad generada por una persona. El empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador a cambio de una compensación económica. Dado que en ocasiones existen diversos conflictos entre estas dos partes, a lo largo de la historia se han ido generando organizaciones que intentan velar por los intereses del empleado. Un claro ejemplo de esta circunstancia lo puede ofrecer el caso de los sindicatos o gremios.

Como indica el autor (Villalobo, 2012, pág. 48) : Los sindicatos, surgen como una necesidad ante las graves situaciones a las que estaban expuestos los trabajadores durante la revolución industrial. En sus inicios, sus actividades estaban prohibidas hasta considerarse delito penal, pero con el paso del tiempo las mismas fueron comenzando a tolerarse hasta cierto punto, sin que esto tuviese consecuencias en las leyes vigentes. Finalmente, en los últimos años del siglo XIX comienza a hacerse efectivo el denominado derecho sindical, siendo Inglaterra el primer país en reconocer el derecho a la agrupación libre de trabajadores en un gremio.

El empleo, como cualquier otra circunstancia en la economía, está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda. Según el autor (Keynes, 2015, pág. 36)“es importante el aumento de gasto público para fomentar la demanda agregada y evitar el desempleo”. Es importante señalar a este respecto que para Keynes el principal problema de la economía a resolver es la desocupación, luego del cual sería más fácil enfrentar los demás y evitar en cierta manera que el desempleo afecte a numerosas familias y por ende su calidad de vida.

En la actualidad, puede observarse un continuo reemplazo de la mano de obra por bienes de capital en la producción de manufacturas. Es por eso que el mapa del empleo está rediseñándose continuamente, siendo el sector de servicios el que ahora agrupa un mayor número de empleados. Dada el continuo desarrollo que experimenta la tecnología, es de esperar que esta tendencia no se revierta en el futuro. Esto puede llevar a problemas de desocupación en algunos casos, como los experimentados en Europa en la segunda década del siglo XXI, problemas que aún resta comprenderse con precisión para dar las respuestas acertadas.

De acuerdo a (Barba , 2013, pág. 26)“Es el desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario. Este concepto es diferente del término trabajo, pues éste es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir las necesidades básicas del ser humano (alimentación, limpieza, higiene, educación).

Tipos de empleo

De acuerdo a (Villafrute, 2014, pág. 14) en la revista tipos de empleos, menciona que existen diferentes tipos que el trabajador debe conocer para poder formalizar el mismo, los cuales menciona a continuación:

- **Empleo formal**

El empleo formal se denomina aquel que se encuentra formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, y se ajusta a los requerimientos de ley, lo cual involucra pago de impuestos, seguridad social, prestaciones, etc. Como tal, puede ejercerse tanto en el sector público como en el privado, y forma parte de las estadísticas oficiales.

- **Empleo informal**

Es un sector de la economía que se encuentra al margen del control tributario, y que comprende la actividad laboral de trabajadores independientes, como vendedores ambulantes, trabajadoras del servicio doméstico, limpia vidrios, etc. Como tal, un empleo informal no

cuenta con la protección que estipula la ley para las relaciones laborales, de modo que son empleos sin protección social por parte del Estado y que no brindan estabilidad económica para los trabajadores. Dependiendo de la legislación de cada país, un trabajo informal puede ser ilegal aun cuando no realice actividades directamente ilícitas, así como también existen trabajos informales considerados ilícitos, como la venta de piratería o el tráfico de drogas o de armas.

- **Autoempleo**

Podemos definir el autoempleo como una actividad emprendedora, como alternativa al mercado laboral, gracias a la cual una persona puede realizar una actividad económica de forma independiente trabajando para sí misma a través de un negocio, bien sea comercio de bienes o servicios, el cual dirige, gestiona y administra, y que puede generar empleo y riqueza no solo para sí, sino también para la comunidad.

- **Subempleo**

Es la ocupación por tiempo no completo, con una remuneración por debajo del salario mínimo y que no aprovecha las capacidades del trabajador. El trabajo de subempleo más común es la venta de cosas por la calle.

Puede entenderse como una situación de precariedad laboral por el hecho de que existe una clara limitación para el empleado en lo que respecta a su situación laboral. El subempleo es una situación indeseable para cualquier economía si el mismo está excesivamente extendido. En efecto, esta condición es asimilable a una gran limitación en recursos empleados por el hecho de que el trabajador está interesado en hacerse responsable por una jornada completa como para satisfacer sus necesidades.

- **Sinecura**

Es un empleo laboral que muestra una peculiaridad concreta: el profesional que desempeña este puesto de empleo lo hace con un bajo nivel de esfuerzo.

El trabajo es un medio de desarrollo profesional muy importante, pero también es una forma de crecimiento personal puesto que un empleo no solo aporta un sueldo que es sinónimo de estabilidad económica para tener una buena calidad de vida. Sino que, además, el trabajo también contribuye a una rutina de horarios. Por otra parte, el trabajo también es un medio de evolución y de aprendizaje puesto que más allá de los estudios que tenga un profesional en su currículum, no hay que desmerecer el valor de la experiencia práctica.

En nuestro país el Estado y el sector privado comparten la responsabilidad social de generar empleo estable y fomentar el espíritu emprendedor, digno, de calidad en ambientes de trabajo seguros, donde exista desarrollo de carreras laborales, revalorizando al talento humano, para mantenerse competitivos en el largo plazo.

El Ministerio de Trabajo en su objetivo define lo siguiente: “alcanzar el buen vivir, impulsando el empleo digno e inclusivo que garantice la estabilidad y armonía en las relaciones laborales”

– **Mejor Calidad de Vida**

Cuando mencionamos a la “calidad de vida”, se refiere a distintas generalidades que se unifican para dar un concepto, estas generalidades van desde el bienestar social, comunitario e individual, pero se puede resumir en 5 grupos como el bienestar físico (salud y seguridad Física), el bienestar material (donde intervienen la privacidad, alimentos, vivienda, transporte y posesiones), el bienestar social (las relaciones familiares, amistades e interpersonales), desarrollo y actividad (Como educación, productividad y contribución, empleo) y por último el bienestar emocional (que comprende la autoestima, religión y respeto).

“La definición de calidad de vida tiene que ver con el sentido de bienestar de una persona, su satisfacción con la vida y su felicidad o infelicidad” (Garduño, 2013, pág. 101;). De este modo la calidad de vida no solo se reduce a la apreciación de la felicidad o del bienestar, estos son indicadores de ella, por lo tanto hay muchos más factores que inciden en

ella; la calidad de vida se define a través de una serie de elementos o dimensiones que le dan sentido, sin embargo, el grado de satisfacción, que determina si existe o no una buena calidad de vida, depende de la percepción de bienestar y de la felicidad de las personas” (Torres, 2013, pág. 69)

Según (Guerrero Pupo, 2015, pág. 29)“La calidad de vida entonces, se relaciona con la vida creativa del hombre y abarca todos sus factores vitales como: el trabajo, la religión, la cultura, el deporte, el tiempo libre, entre otros”. Estos elementos que se mencionan en este texto son los que hacen que el ser humano tenga una postura biopsicosocial participativa dentro de su entorno, sea este con la familia, compañeros, trabajo, etc., logrando obtener un bienestar económico, político, social estable, demostrando siempre la capacidad de destreza y potencialidad para desarrollar las tareas que se le encomienda.

Entonces si bien es cierto la calidad de vida y la educación interactúa de diferentes formas, si bien la educación es un derecho que tienen las personas, también desarrolla potencialidades humanas como para garantizar la igualdad entre las personas.

(Chiang , 2012, pág. 43) Ha definido: La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud, bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos. Estos elementos hacen que el ser humano se sienta satisfecho y seguro de su labor porque al prestar sus servicios se siente en la obligación de dar todo de sí mismo y espera el mismo compromiso de la empresa. Una organización sea pública o privada debe encaminar sus propósitos no solo en el reconocimiento de la empresa sino también en el buen trato y satisfacción de sus trabajadores.

– **Mejor Nivel de Educación**

La educación es el proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas, a través de la narración de cuentos, la discusión, la enseñanza, la formación o la investigación. La educación no solo se produce a través de la palabra, pues además está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

Entonces si bien es cierto la educación transforma vidas ya que un nivel de educación adecuado puede influenciar de manera positiva en nuestro diario vivir o en el ambiente en el que nos encontremos, de forma en que se pueda fortalecer la paz, erradicar la pobreza e impulsar el desarrollo sostenible en las personas.

– **Niveles de Educación**

De acuerdo a lo especificado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Reglamento a la LOEI, en el capítulo III, art. 27 la clasifica de los niveles educativos corresponde a:

- Educación Inicial
- Educación General Básica
- Bachillerato

A su vez, estos niveles educativos presentan los siguientes subniveles (Reglamento General a la LOEI, 2016, pág. 9)

– **Educación Inicial:**

La educación inicial está compuesta por dos niveles denominados “Inicial 1 y 2”, este nivel de educación no es escolarizado, es decir, no cumple con un currículo que deba ser aprobado por quienes presencian a este nivel y está comprendido por infantes de 3 a 5 años de edad.

– **Educación General Básica:**

El nivel de educación considerado como “General Básica”, corresponde desde primer grado a décimo grado de educación general básica y está comprendida por estudiantes que pertenecen a un rango de edad que va desde los 5 años hasta 14 años, este nivel de educación si es escolarizado, es decir, si cumple con una aprobación de quienes lo asisten.

– **Bachillerato:**

El nivel de Bachillerato tiene tres cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes con una rango de edad que comprende desde los 15 a 17 años, este nivel al igual que el anterior también es un nivel de educación que necesita ser aprobado por quienes lo asisten.

Como se ha descrito, el rango de edad sugerida de ingreso para el nivel de Educación Inicial corresponde de 3 a 5 años, 5 a 14 años para la EGB, y 15 a 17 años para el Bachillerato.

Los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que exceden estas edades pueden ingresar al sistema educativo sin discriminación.

– **Educación Superior**

La educación superior se realiza en el ámbito universitario y tiene una duración y una estructura particular y variable en función de la legislación de cada país, esta proporciona al estudiante la capacitación académica para acceder al mercado de trabajo. En este sentido, se estudian una serie de asignaturas obligatorias y otras optativas con el propósito de ejercer una profesión relacionada con ellas.

A este nivel de educación tienen acceso aquellos que hayan culminado y aprobado los tres niveles de educación anterior, y por lo general está comprendido por estudiantes con un rango de edad que va desde los 17 años sin límite alguno.

2.1.1.5 El Analfabetismo como Problema Social

Los análisis en torno a la alfabetización y el analfabetismo han estado influenciados por enfoques ideológicos, sociológicos, filosóficos e históricos. La evolución y el desarrollo del analfabetismo inciden en las tendencias, métodos, tipos de campañas, proyectos o programas de alfabetización que se implementarán en un territorio determinado.

La conceptualización de ambos fenómenos se analiza de forma lineal, como indirectamente proporcional, planteándose que a mayor tasa de alfabetización, menos índice de analfabetismo. En este análisis han predominado concepciones cruzadas que dificultan la determinación de hasta dónde una persona puede considerarse analfabeta o plenamente alfabetizada. Por ejemplo, Paulo Freire plantea que “no existen ignorantes ni sabios absolutos” (Freire, 1984)

Los análisis teóricos y prácticos en torno al analfabetismo conducen a concluir que es un fenómeno real, expresado en conceptos relativos, independientemente del enfoque y las tendencias que lo estudien. Pretendemos reflexionar en varias de sus aristas recorriendo los criterios de los principales autores que lo han abordado. La relatividad en el tratamiento de este fenómeno expresado en varias fuentes, permite apreciar que los investigadores del tema no se han puesto de acuerdo en una definición acabada sobre la conceptualización del analfabetismo, este debe ser abordado en cada contexto histórico concreto, ya que toma en cada región y cada lugar características diferentes, aunque la esencia es la misma. Lo que sí queda claro es que por su contenido, sus dimensiones y su esencia tienen un carácter eminentemente social y mantiene relativa independencia de los regímenes políticos.

Sin dudas, el efecto más negativo para la educación es el aumento del analfabetismo como fenómeno social, que afecta a una población cada vez mayor, con independencia de que en algunos casos muy puntuales se haya logrado reducir la tasa relativa. (Solorzano Benitez, 2007).

2.1.1.6 Analfabetismo e Inserción Laboral

El analfabeto tiene mayores dificultades de empleabilidad debido preponderantemente a un nivel bajo de conocimientos y especialización. La probabilidad de exclusión social y económica de los adultos con menores niveles de alfabetización es creciente en el mundo actual. En la medida en que las tareas son más sofisticadas, las habilidades requeridas se complejizan. Los cambios en los tipos de empleo, que involucran mayor análisis y comunicación de información, y en la medida que la tecnología permea todos los aspectos de la vida cotidiana, se aumenta el riesgo de exclusión de las personas con habilidades lectoras y numéricas deficientes. (Martinez, Trucco, & Palma, 2014, pág. 20.)

2.1.1.7 Rol del Trabajo Social

Esta profesión ha contribuido significativamente tanto en el campo de la práctica como de la investigación al conocimiento y abordaje de los problemas sociales.

Desde la introducción del Servicio Social en América Latina hace poco más de 50 años, podemos distinguir tres grandes periodos en la metodología de la intervención. El primer período abarcó los 20 años iniciales, cuando nuestra profesión trabajaba exclusivamente con casos individuales y familiares. En este contexto, su énfasis se orientó a la aplicación más sistemática y consciente posible del tradicional esquema de Mary Richmond: "Investigación-diagnóstico-tratamiento. (Gonzales, Historia sobre Trabajo Social, 2014, págs. 33-64)

Es importante destacar las aportaciones de Mary Richmond, hasta los aportes de la teoría de sistemas, pasando por las corrientes que estuvieron en popularidad durante el transcurso de este siglo, entre las que destacan los métodos de Caso, Grupo y Comunidad y aquellas orientaciones ligadas al movimiento de la Reconceptualización.

Se acepta que desde sus inicios la disciplina del Trabajo Social fue influenciada por las concepciones positivistas para fundamentar su intervención, situación que se reflejó en el

trabajo Social de Casos. Posteriormente el enfoque de micro y macro grupos y más tarde en el surgimiento de dos métodos de acción: el Trabajo Social de Grupos y el de Organización y Desarrollo de la comunidad. (Gonzales, 2014, págs. 64-78) En fin, ante la limitación de estos métodos surgió la propuesta del Método Básico, a través del cual se intentó suprimir la división Caso, Grupo y Comunidad, articulando el proceso de intervención en diferentes etapas.

El segundo período abarcó los 20 años siguientes, cuando se importaron los tres métodos clásicos -Caso, Grupo y Comunidad- gestados por el Servicio Social norteamericano. (Gonzales, 2014, pág. 80). El énfasis del período, se enfocó a ampliar el campo de acción de los profesionales, quienes procuraron introducirse en instituciones y en programas en donde anteriormente no se hubiera sospechado que habría oportunidad para desarrollar su trabajo como asistentes sociales. Todo ello se acompañó también por una preocupación de elevar el status profesional, procurando demostrar una eficiencia similar a la de las profesiones de lo social tradicionalmente reconocidas.

De acuerdo a (Gonzales, 2014, pág. 84) “El tercer período, surgió hace aproximadamente tres décadas, como parte de las preocupaciones que llevaron a la profesión del Trabajo Social a una revisión de su base teórica y metodológica, es decir, a una "Reconceptualización". Es importante destacar, que la preocupación metodológica típica de la Reconceptualización tuvo un antecedente valiosísimo en la conferencia pronunciada por Helena Iracy Junqueira¹ en el II Congreso Panamericano de Servicio Social, realizado en San Juan de Puerto Rico en 1957.

La teoría de la intervención en Trabajo Social es dinámica y se está reconstruyendo día a día. En este proceso, se requiere no sólo la aportación de lo nuevo y de aquello que pensamos se adapta mejor a los requerimientos de la sociedad, sino también de recobrar las adquisiciones del pasado y de la capitalización de los errores para dar un mejor sentido a una práctica que responda a las necesidades sociales actuales. Esta reflexión entonces, busca contribuir a la

construcción de una teoría del Trabajo Social en un sentido amplio, tomando en cuenta que se trata de una tarea colectiva en la que tendremos la responsabilidad de aportar, cada quien a su manera y posibilidades, aquellas ideas que redunden en un mejor servicio para los seres humanos.

A los profesionales de esta disciplina se nos presenta este desafío: seguir siendo "agentes adaptadores del individuo a su medio" o el optar por un Trabajo Social ubicado dentro de un contexto teórico-espacial, que nos permita comprender la problemática de la sociedad en donde pretendemos actuar en forma cada vez más científica. Así, es necesario destacar la importancia que tiene la investigación para el Trabajo Social y su papel como parte de un proceso que nos permite conocer para intervenir en la búsqueda de la transformación de la realidad.

Finalmente se pretende destacar la estrecha relación que vincula el trabajo social, la ciudadanía democrática y el concepto de Estado de Bienestar. De este modo, queda patente del objetivo primordial del Trabajo Social como ciencia; promover la ciudadanía democrática aislando los elementos de exclusión social para contribuir al bienestar de los individuos y grupos, posibilitando el ejercicio efectivo de sus derechos. La práctica de nuestra disciplina se apoya en la teoría, la cual propicia e impulsa la acción para promover el cambio social. La teoría permite organizar y comprender nuestros pensamientos, reflexionar sobre las distintas posibilidades de acción, y en el tema que nos ocupa, no podemos obviar que nuestra realidad social, el aquí y ahora, es fruto de un contexto histórico determinado, el cual, nos define, modela y marca nuestra pauta de acción. En este sentido, es fundamental para los trabajadores sociales, conocer las raíces ilustradas que propiciaron eclosión de los valores sobre los cuales se sustentarían los derechos humanos de nuestra sociedad.

2.1.1.8 Intervención del Trabajador Social en el área laboral.

El trabajador social es parte de un grupo interdisciplinario, el cual debe encaminarse en el bienestar social ocupacional como objetivo prioritario, el interviene con la empresa, los empleados y/o pensionados.

El área laboral hace parte de las estrategias a realizar en una empresa como tal, a la solución eficaz de problemas, esta labor la puede realizar un trabajador social desde el área de recursos humanos. También se ocupa de la selección de personal como en la capacitación de los mismos.

Cuando hablamos de ámbito laboral nos referimos como el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos tanto en la economía informal como formal.

La intervención del trabajador social se debe caracterizar en mostrar cuatro valores fundamentales:

- Integridad
- Confidencialidad
- Confianza
- Compromiso

Con respecto a los objetivos el Trabajador Social debe contar con una serie de conocimientos tanto a nivel conceptual, como metodológico, de investigación, política y marco legal bajo las cuales ejerce el profesional en el área. Tales como:

- Salud Ocupacional
- Capacitación y Desarrollo
- Asesoría individual
- Administrativas

- Bienestar Laboral

El Trabajador Social en el área laboral tiene como objetivo hacer frente a las necesidades de los trabajadores, a la integración y a la resolución de problemas a través o mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a mejorar las condiciones económicas y sociales, de tal manera que se pretenda una adaptación recíproca entre trabajadores y la institución.

Sus funciones se describen en grandes áreas que, a su vez, implican grados distintos de profundización en la intervención social:

1. Función informativa

Implica dar respuesta inmediata acerca de la presencia y formas de utilización de los recursos y procedimientos existentes, ya sean estos internos o como de otros servicios públicos o privados que beneficien a la institución.

2. Función asistencial

Viene determinada por la atención indiscriminada a demandas individuales o de grupo. Diagnóstico social de la demanda y tratamiento social mediante la aplicación de recursos idóneos.

3. Función investigadora

Abarca varias fases de la intervención profesional: Análisis causal de las demandas, Análisis de los recursos, Evaluación de la relación entre ambos desde el punto de vista de la eficacia del recurso para la satisfacción de las necesidades.

4. Función planificadora-preventiva

Se desarrolla mediante la definición de medidas que corrijan las disfuncionalidades a tres niveles: Potenciación de las capacidades de los individuos, modificación del contexto en que se produce el desajuste (políticas sociales, sistema de relaciones, etc.), optimización de los recursos existentes y planificación de nuevos recursos.

La intervención del trabajador social se caracteriza en mostrar cuatro valores fundamentales:

- Integridad
- Confidencialidad
- Confianza
- Compromiso

Como antecedentes cumple lo siguiente:

1) Tener en cuenta la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, utilizando de manera óptima los recursos humanos, institucionales y de la comunidad.

2) Velar por la seguridad del trabajador mediante la seguridad social, políticas y normas que la rigen.

3) Lograr la protección total y vital del trabajador, a través de programas relacionados en salud, vivienda, capacitación, educación y recreación.

Los objetivos se cumplen en el siguiente orden:

El Trabajador Social debe contar con una serie de conocimientos tanto a nivel conceptual, como metodológico, de investigación, política y marco legal bajo las cuales ejerce el profesional en el área. Tales como:

- Salud Ocupacional
- Capacitación y Desarrollo
- Asesoría individual
- Administrativas
- Bienestar Laboral

Canaliza a cumplir las siguientes funciones:

- Gestión y administración de los servicios

- Administración del talento humano
- Prevención y atención al usuario
- Bienestar laboral
- Capacitación y desarrollo
- Asesoría individual
- Responsabilidad social empresarial

El trabajador social debe hacer parte de un grupo interdisciplinar el cual debe encaminarse en el bienestar social ocupacional como objetivo prioritario, el interviene con la empresa, los empleados y/o pensionados.

2.1.2 Relaciones Laborales

(Pérez Porto & Gardaey, 2008), definen las relaciones laborales como los “los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo”.

En esta relación, tanto las personas que desempeñan un labor se denominan trabajador y por lo general es una persona de apariencia física, mientras tanto la institución que brinda el capital se denomina empleador y esta puede ser una persona física o jurídica que están relacionadas o ligadas entre sí por la regulación o por la existencia de un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres de ser parte del mismo.

2.1.2.1 Tipos de Relaciones Laborales

Las relaciones laborales se pueden dividir según varios criterios como:

- **Según el tiempo de duración de la relación laboral**

Según (Jakešová, 2010) en este criterio se distingue la relación laboral por tiempo determinado y relación laboral por tiempo indeterminado, la relación laboral se contrae por

tiempo indeterminado, si no se ha contraído expresamente el tiempo de su duración. Eso significa que si el contrato de trabajo no contiene el dato sobre el tiempo de duración de la relación laboral, la relación laboral se concluye por tiempo indeterminado.

– **Según el carácter del empleador**

Este criterio hace referencia a que el empleador sea este una entidad empresarial, no empresarial o jurídica tienen posibilidades amplias de modificar las exigencias salariales y otros derechos de los trabajadores.

– **Según el lugar de ejecución del trabajo**

En este criterio se distinguen las relaciones laborales entre el empleador y el empleado, en las cuales los empleados ejecutan su trabajo en cualquier lugar que el empleador considere, en este criterio también hace referencia a que no necesariamente el empleado y el empleador tiene que estar permanentemente en el mismo lugar. Se trata habitualmente del llamado home office, cuando el empleado trabaja desde cualquier parte en el que se encuentre.

– **Según la extensión de la jornada laboral**

Según la jornada laboral, aquí las relaciones laborales las podemos dividir según las horas de labor que desempeña el trabajador, es decir la jornada laboral semanal con la que este cumple, por lo general se ha determinado que la duración de la jornada laboral no debe exceder 40 horas semanales.

2.1.2.2 Rendimiento Laboral

Según la Real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. (WorkMeter, 2013).

Esta definición nos permite percibir la idea del rendimiento laboral como el resultado alcanzado entre el entorno de trabajo y la relación de los recursos disponibles.

Muchas veces rendimiento laboral se emplea como sinónimo de productividad, es decir si una persona es empleada para limpiar pescado, su rendimiento laboral estará definitivo por la cantidad de pescado que limpio en una cierta cantidad de tiempo, aquí entre los recursos disponibles que hacíamos referencia en el párrafo anterior nos referimos a material que utilizó para desarrollar y cumplir con su labor (cuchillo) y la calidad del trabajo (no es lo mismo limpiar tres pescado a medias, que una buena limpieza de un pescado en el mismo lapso de tiempo).

2.1.2.3 Factores que influyen en las Relaciones Laborales

Las relaciones de trabajo adecuadas ayudan a dirigir una empresa de una manera eficiente, para lograr con este propósito existen muchos factores que interviene en el mismo ya que influyen de una forma determinante, ya que equilibran la relación entre capital y trabajo, sin pasar por alto la repercusión que produce en las organizaciones la motivación y satisfacción de los trabajadores.

(Godio, 2001), en su libro “Sociología del trabajo y política” hace hincapié a una serie de factores que puede influir de manera positiva o negativa en las relaciones laborales y la suma de todos ellos será las que lleve a un mejor funcionamiento de la empresa u organización como son:

- **Contrato de trabajo o contrato laboral**

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales. El contrato laboral y el hecho de tener un sueldo, es lo que indica que el trabajador efectivamente es parte de una relación laboral. La subordinación es el elemento que le da el poder al patrono de establecer una relación de obediencia, orden, ubicación su fuerza de trabajo y la toma de decisiones. El

empleado está sometido al cumplimiento del contrato hasta que terminen las condiciones de dicho acuerdo (Añez Hernández, 2014).

– **Comunicación**

La comunicación actúa como un factor clave en las relaciones laborales. La comunicación bidireccional entre el trabajo y el capital permite a los trabajadores mantenerse plenamente informados de las expectativas del lugar de trabajo, así como de los cambios que les afectan. La administración debe tener conocimiento de los problemas que puedan surgir, en lugar de enterarse de las cosas después de haber llegado a un punto de crisis. De este modo, pueden abordar las cuestiones a tiempo y mantener los rumores, insinuaciones y la desinformación a un mínimo.

– **El salario**

El salario o remuneración es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario. El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio.

Se define como remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo. Esto implica el conocimiento de ambas partes de obligarse al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones, como por ejemplo para el empleador: dar trabajo y pagar una remuneración por el mismo, y en el caso del trabajador estar a disposición un determinado número de horas en un día (jornada laboral) a efectos de realizar tareas que le son encomendadas por el empleador.

Para la determinación del salario existen múltiples posiciones, muchas veces contradictorias y regulaciones legales.

La referencia principal para la determinación del salario es el llamado salario mínimo. El salario mínimo es una decisión del Estado estableciendo un monto mínimo para todos los

salarios. En muchos casos esa decisión se adopta de manera consensuada con las organizaciones sindicales y de empleadores.

Dos parámetros básicos suelen utilizarse para establecer los salarios: la ganancia del capital y la productividad del trabajo. En el primer caso se calcula el porcentaje sobre el valor agregado que corresponde a las ganancias del capital y a los salarios; en los países más desarrollados el porcentaje correspondiente a los salarios es considerablemente más alto que en los países no desarrollados. En el segundo caso se calcula el producto generado por un trabajador en determinado tiempo de trabajo; en general, a mayor producción en el mismo tiempo, debería corresponder un aumento salarial.

– **Relaciones Individuales y Colectivas**

Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Lo que podría causar situaciones incómodas, injustas o personales que afecte el estado emocional del trabajador (Rojas Chavez, 2015)

Y cuando hablamos de relaciones colectivas de trabajo estamos hablando de acciones y derechos que corresponden a todos los trabajadores por el hecho de serlo. Cuando la representación es sindical esta se vincula por medio de las secciones sindicales y de los delegados sindicales. Los modos y maneras que tienen los trabajadores de participar en la dirección de las actividades de la empresa son muchos y afecta a varias áreas, como son la negociación colectiva y control de las condiciones de trabajo entre otras.

– **Negociación colectiva y diálogo social entre personas**

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el estado, se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo. El diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, empresas y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

– **Recursos humanos y relaciones laborales**

Las empresas suelen denominar con el término recursos humanos a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Al ser definidos como recursos, los trabajadores son asimilados a otro tipo de recursos, como los recursos financieros, o los recursos materiales (materia prima, maquinaria, etc).

La definición como recurso de las cuestiones relacionadas con el personal, tiende a concentrarse en las relaciones técnicas de producción, antes que en las relaciones sociales, dando prioridad a los aspectos disciplinarios y eventualmente psicológicos, pero postergando habitualmente las relaciones colectivas y los intereses personales de los trabajadores.

2.2 Antecedentes de la Investigación

El presente proyecto fue escogido por las diferentes problemáticas que se presentan en el área laboral, siendo una de ellas el nivel de analfabetismo de las personas y como está influye

en sus relaciones laborales, desempeñando un rol importantísimo, para tener éxito en la gestión de hoy. Dado que el analfabetismo engloba múltiples aspectos relacionados con aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional, también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos.

Se realizó una búsqueda en la biblioteca de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) y se evidenció que existen otras tesis similares relacionadas con el tema de analfabetismo, pero con otro enfoque y grupo de estudio distinto, sin embargo teniendo en cuenta la gran dimensión del tema, es muy fácil evidenciar que la alfabetización es el primer paso para la autonomía personal, la reducción de la pobreza y el ejercicio de la ciudadanía. No saber leer ni escribir cierra numerosas puertas y abre una de las menos deseadas: la puerta de la pobreza y la exclusión social.

Esta investigación será un apoyo como referencia para futuras indagaciones, artículos o programas que deseen ejecutar de acuerdo a los resultados obtenidos, para seguir investigando como el nivel de analfabetismo influye en las relaciones laborales de las personas. También es de suma satisfacción corregir o dar a conocer los errores que en muchas ocasiones afectan la estabilidad y bienestar de los trabajadores, inculcando siempre practicar valores como respeto, lealtad, compañerismo, solidaridad y más aún la responsabilidad que implica pertenecer a la empresa, por ende también de la misma forma dar a conocer a los directivos las falencias y del mismo modo que se cumplan con los derechos y deberes de los colaboradores.

2.3 Fundamentos Legales

El analfabetismo desde el punto de vista legal no tiene derecho ni razón de ser, ya que a través de esta fundamentación nos daremos cuenta que existen leyes y artículos que luchan contra esta problemática como:

2.3.1 Constitución Política de la República del Ecuador. (2008)

Los **artículos 26 y 27** de la (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) vigente establecen que: “la educación es un derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que constituye un área prioritaria de la política pública, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir; y que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo en el marco del respeto de los derechos humanos, e impulsará la justicia, la solidaridad y la paz”

El **artículo 28** de la (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008), garantiza el acceso universal al sistema educativo, la permanencia, la movilidad y el egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad de acceder al nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente, en favor de todas las y los ecuatorianos; además, prescribe que el aprendizaje se puede desarrollar en forma escolarizada y no escolarizada; y, que la educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior, inclusive.

El **artículo 347** (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) señala como responsabilidades del Estado garantizar modalidades formales y no formales de educación, la erradicación del analfabetismo puro, funcional y digital, y el apoyo a los procesos de postalfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.

2.3.2 La ley Orgánica de Educación Intercultural.

El **artículo 2** enuncia como principios de la actividad educativa: la universalidad de la educación, el desarrollo de procesos ajustados a las necesidades de las personas y del país, el aprendizaje permanente que se desarrolla a lo largo de toda la vida, la flexibilización del sistema, el permanente desarrollo de conocimientos, la motivación de las personas hacia el

aprendizaje, la equidad e inclusión educativa, la obligatoriedad, gratuidad y pertinencia de los procesos de enseñanza aprendizaje;

El **artículo 50** de la LOEI, señala que la educación para jóvenes y adultos con escolaridad inconclusa es un servicio educativo para quienes no hayan podido acceder a la educación escolarizada obligatoria en la edad correspondiente, tendrá las características propias de la etapa adulta, privilegiando los intereses y objetivos de ésta;

El **artículo 23** determina que la educación escolarizada puede ser ordinaria o extraordinaria. La ordinaria se refiere a los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato cuando se atiende a los estudiantes en las edades sugeridas por la Ley y su reglamento. La extraordinaria se refiere a los mismos niveles cuando se atiende a personas con escolaridad inconclusa; Que, el citado Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su artículo 25 prescribe que la modalidad semipresencial no exige a los estudiantes asistir diariamente al establecimiento educativo. Requiere de un trabajo estudiantil independiente, a través de uno o más medios de comunicación, además de asistencia periódica a clases, se ofrecen solamente a personas de quince años de edad o más;

En los **artículos 150 y 151** establece que la oferta educativa puede realizarse en tres jornadas escolares: matutina, vespertina o nocturna. La jornada nocturna solo puede ofrecerse a personas de quince años de edad o más, aplica una modalidad semipresencial a través de la cual se desarrolla un currículo especial que determina un setenta por ciento (70%) para actividades académicas presenciales y un treinta por ciento (30%) para actividades académicas de trabajo independiente bajo tutoría docente, según la normativa que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;

El **artículo 231** del mismo Reglamento establece que las personas con escolaridad inconclusa son aquellos jóvenes o adultos de quince años de edad o más que no han concluido

los estudios obligatorios y que han permanecido fuera de la educación escolarizada ordinaria por más de tres años; y,

El **artículo 232** expresa que la Autoridad Educativa Nacional debe expedir la normativa para la regulación del Sistema de Educación para personas con Escolaridad Inconclusa.

2.3.3 Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Capítulo 4.- De los (Derechos Economicos, Sociales y Culturales) sección Octava hace referencia a la educación, en el Art. 66. Señala que “La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.

La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

El Estado garantizará la educación para personas con discapacidad”.

2.3.4 El Plan Nacional del Buen Vivir

El **Objetivo 4** del (Plan Nacional del Buen Vivir) propone “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” durante el periodo 2013 – 2017, a través propuestas que tengan como finalidad brindar una formación integral, con el fin de alcanzar ser una sociedad socialista del conocimiento:

- 4.1 Alcanzar la universalización en el acceso a la educación inicial, básica y bachillerato, y democratizar el acceso a la educación superior.
- 4.2 Promover la culminación de los estudios en todos los niveles educativos
- 4.3 Promover espacios no formales y de educación permanente para el intercambio de conocimientos y saberes para la sociedad aprendiente
- 4.4 Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de igualdad, equidad social y territorialidad
- 4.5 Potenciar el rol de docentes y otros profesionales de la educación como actores clave en la construcción del Buen Vivir
- 4.6 Promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo y la investigación científica y tecnológica, para la transformación de la matriz productiva y la satisfacción de necesidades
- 4.7 Promover la gestión adecuada de uso y difusión de los conocimientos generados en el país.
- 4.8 Impulsar el diálogo intercultural como eje articulador del modelo pedagógico y del uso del espacio educativo
- 4.9 Impulsar la formación en áreas de conocimiento no tradicionales que aportan a la construcción del Buen Vivir
- 4.10 Fortalecer la formación profesional de artistas y deportistas de alto nivel competitivo.

CAPITULO III

2 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

- **Cuantitativa:** Para realizar la presente investigación se empleó una modalidad básica que fue cuantitativa porque se aplicó una investigación de campo dentro de la empresa Sociedad Ecuatoriana de Alimentos y Frigoríficos Manta (SEAFMAN) para conocer causas y efectos sobre el tema de investigación según la indagación que partieron de sus objetivos y variables, estos datos permitieron analizar y tabular los datos obtenidos para establecer ciertos porcentajes necesarios, como también la observación directa a las obreras para conocer las causas que puedan generarse al presentarse cierto nivel de analfabetismo que intervienen en sus relaciones laborales, teniendo la intervención directa de la coordinadora del área de recursos humanos y de las trabajadoras sociales de la institución quienes colaboraron con la información obtenida..
- **Bibliográfico:** el cual se empleó para conocer las fuentes de la cual se obtuvo la información de la sustentación teórica del trabajo investigado determinando la categorización de las variables, realizando el proceso de investigación, la búsqueda de fuentes bibliográficas y documentales, asociada a los objetivos de la investigación, teniendo un criterio fundamental para el trabajo de investigación bibliográfica, está dado por los objetivos específicos, en tanto delimitan cada una de las operaciones y procedimientos que deben realizarse para alcanzar el objetivo general de ésta investigación.
- **De campo,** Porque se realizó las encuestas y entrevista en la empresa Sociedad Ecuatoriana de Alimentos y Frigoríficos Manta (SEAFMAN) para conocer las causas de la problemática planteada, en cuanto a los factores que influyen en las relaciones laborales en las obreras de la empresa en mención.

3.2 Diseño de Investigación

Descriptivo, ya que se utilizó para enfocar los resultados obtenidos en la recolección de la información de la observación, entrevista y encuestas, la misma que fue debidamente codificada y tabulada, se los representará con tablas y gráficos, que apoyaron la investigación. Se recogieron los datos sobre la base de la hipótesis y teoría, exponiendo la información de manera cuidadosa, luego se analizó minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento de la investigación.

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 106)“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

3.3 Métodos de Investigación

Para el cumplimiento de los objetivos planteados en un proceso de investigación, cualquiera sea su naturaleza, requiere la selección, aplicación de métodos, técnicas y procedimientos que orienten el camino a su consecución. Es por esta razón que para el desarrollo del trabajo de investigación propuesto en el presente proyecto se plantearon los siguientes métodos:

- **Método inductivo:** Este método se utilizó al momento de inducir el requerimiento investigativo a la Coordinadora de RRHH y Trabajadora Social.
- **Método deductivo:** Este método se lo utilizó para concluir la información obtenida de los actores de la indagación como lo son las obreras, coordinadora de RRHH y Trabajadora Social de la empresa.
- **Método analítico sintético:** Se estudió y revisó todos los datos recopilados en las encuestas y entrevistas que se realizaron a la población para determinar los resultados.

3.4 Operacionalización de Variables

3.4.1 Variable Dependiente: El Analfabetismo

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEM BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	FUENTE
<p>“El analfabetismo es considerado como la carencia de conocimientos de una persona, ya sea que esta no pueda o no este en la capacidad de ejercer o desarrollar actividades como la lectura o escritura., se denomina como uno de los importante factores en el contexto social, interpersonal, económico y cultural para el desarrollo humano” (Bembibre, 2009).</p>	Causas o Factores del analfabetismo	<ul style="list-style-type: none"> – Disponibilidad de tiempo – Bajos recursos económicos – Falta de interés de los padres – Problemas familiares – Ubicación Geográfica 	<p>¿Conoce usted las causas o factores por las cuales las obreras de la empresa no han estudiado?</p>	<p>Entrevistas Encuestas</p>	<p>Coordinadora de RRHH Trabajadora Social Obreras</p>
	Tipos de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> – Rechazo o Marginación – Discriminación salarial – Discriminación Intelectual 	<p>¿Qué tipo de discriminación considera usted que pueda sufrir una persona analfabeta dentro del ambiente laboral?</p>	<p>Entrevistas Encuestas</p>	
	Beneficios de la Alfabetización	<ul style="list-style-type: none"> – Mejor calidad de vida – Mejor nivel de educación 	<p>¿Qué beneficios cree usted que tendría al ser alfabetizado?</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Obreras</p>
	El rol de la Trabajadora Social en el Área Laboral	<ul style="list-style-type: none"> – Satisfacción de las necesidades de los trabajadores – Velar por la seguridad del trabajador mediante la seguridad social. – Lograr la protección total y vital del trabajador 	<p>¿Qué tipo de intervención realiza ante el nivel de analfabetismo existente?</p> <p>¿Cómo considera que influye en las relaciones laborales como problema social?</p>	<p>Entrevista</p>	<p>Coordinadora de RRHH Trabajadora Social</p>

3.4.2 Variable Independiente: Relaciones Laborales

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEM BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	FUENTE
<p>Las relaciones laborales se la definen como el vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo, aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primer persona realice la tarea (empleador). (Godio, 2001)</p>	Rendimiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles y aplicación de conocimientos en el área de trabajo - Entorno laboral - Compañeros y jefes de trabajo 	<p>¿En su desempeño como obrera de la institución cree que su rendimiento laboral es el adecuado?</p>	Encuestas	Obreras
	Factores que influyen en las relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Salarios y beneficios - Ideologías 	<p>-¿Considera usted que el analfabetismo puede influir en las relaciones laborales?</p> <p>-¿Considera usted que al mantener algún nivel de analfabetismo afectaría a sus relaciones laborales?</p>	Entrevistas Encuesta	<p>Coordinadora de RRHH</p> <p>Trabajadora Social</p> <p>Obreras</p>

3.5 Población y Muestra

“La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Tamayo & Tamayo, 1997, pág. 114).

La población que se tomará para el trabajo de investigación serán las obreras de la empresa SEAFMAN C.A de la ciudad de Manta, con un rango de edades entre 18 a 65 años, cuya población extraoficial es de 300 personas por turno.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Las técnicas que se aplicaran serán las siguientes:

- **La entrevista:** Este instrumento se utiliza para obtener información de parte de la coordinadora de Recursos Humanos y las Trabajadoras Sociales de la empresa SEAFMAN C.A de la ciudad de Manta, realizando preguntas abiertas con un total de 8 preguntas que sirvieran para poder comprobar los objetivos e hipótesis de la investigación.
- **Encuesta:** Este instrumento se empleara con un banco de preguntas cerradas a las obreras del primer y segundo turno de la empresa SEAFMAN C.A de la ciudad de Manta.

3.7 Consideraciones Éticas

Para proceder en la ejecución de dicho estudio se solicitó previamente autorización escrita a la coordinadora de recursos humanos y Trabajadora Social de la empresa Seafman C.A, autorización oral a las obras de la empresa para que expresaran su consentimiento, garantizándoles la confidencialidad a la información proporcionada y respeto a su identidad. A demás la información será utilizada con fines investigativos.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Análisis y Discusión de los Resultados

4.1.1 Encuesta aplicada a las obreras de la empresa Seafman C.A

1. ¿En su desempeño como obrera de la institución cree que su rendimiento laboral es el adecuado?

Tabla 1. Desempeño Laboral

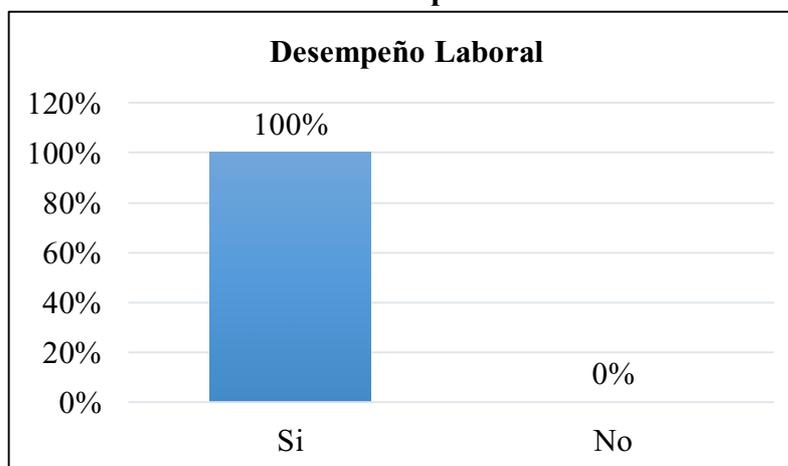
Nº	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a)	Si	240	100%
b)	No	0	0%
Total		240	100%

Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Grafico 1. Desempeño Laboral



Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Descripción

En la tabla y gráfico No. 1, se verificó que el 100% de las obreras encuestados manifestaron que su rendimiento laboral dentro de la institución es el adecuado.

Análisis

Lo que se interpreta es que todas las obreras dieron a conocer que su rendimiento laboral es el adecuado debido a que siempre se encuentran en auditorias en las cuales miden su nivel de rendimiento laboral.

2. ¿Cuál es el nivel de educación que usted tiene?

Tabla 2. Nivel de Educación

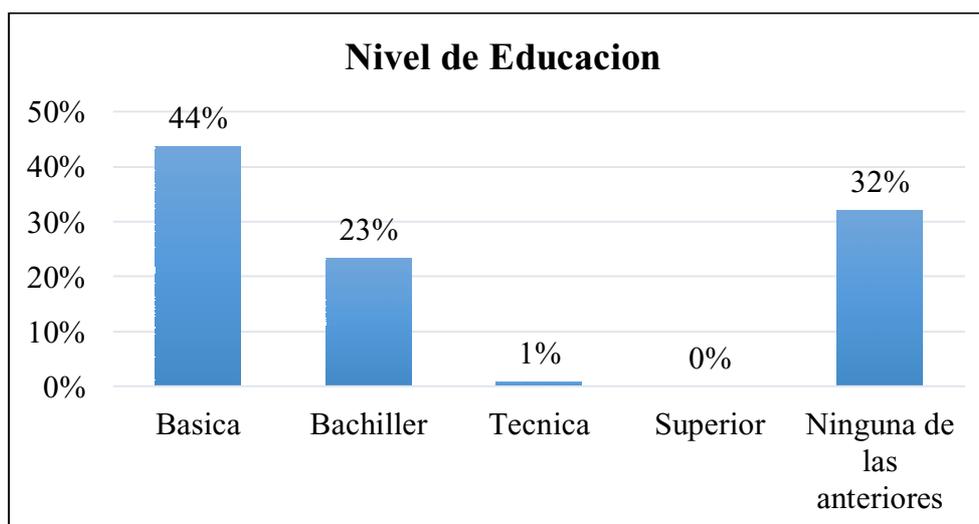
N°	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a)	Básica	105	44%
b)	Bachiller	56	23%
c)	Técnica	2	1%
d)	Superior	0	0%
e)	Ninguna de las anteriores	77	32%
Total		240	100%

Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Gráfico 2. Nivel de Educación



Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Descripción

En la tabla y gráfico No. 2, se evidenció que el 44% de las obreras encuestados indicaron que poseen un nivel de educación básica, el 23% lograron obtener una educación bachiller, el 1% logró una educación tecnológica mientras que un 0% no ha logrado obtener una educación superior y el 32% manifestaron que no han obtenido ningún nivel de educación.

Análisis

Se pudo constatar que una gran parte de las obreras ha logrado obtener un nivel de educación básica, y a su vez nos podemos dar cuenta que en efecto si existe un gran porcentaje de analfabetismo dentro de la institución.

3. ¿Considera usted que al mantener algún nivel de analfabetismo afectaría a sus relaciones laborales?

Tabla 3. El nivel de analfabetismo afectaría sus relaciones laborales

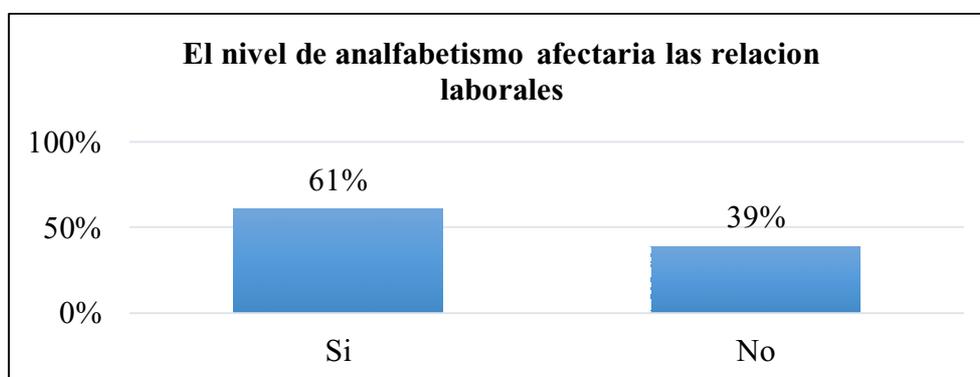
Nº	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a)	Si	146	61%
b)	No	94	39%
Total		240	100%

Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Gráfico 3. El nivel de analfabetismo afectaría sus relaciones laborales



Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Descripción

En la tabla y gráfico No. 3, se constató que el 61% de las obreras encuestadas expresaron que el nivel de analfabetismo si afectaría sus relaciones laborales, mientras que el 39% indicó que el nivel de analfabetismo no afectaría sus relaciones laborales.

Análisis

Se pudo evidenciar que gran parte de las obreras dieron a conocer que el nivel de analfabetismo existente en las personas si afectaría a sus relaciones laborales debido a que muchas veces dentro del área laboral no saber leer ni escribir es uno de los principales factores a que ellas desconozcan algunos de los muchos beneficios con los que ellas cuentan dentro de la institución.

4. ¿Bajo su conocimiento cuáles considera usted que serán las causas para que existan el analfabetismo?

Tabla 4. Causas del Analfabetismo

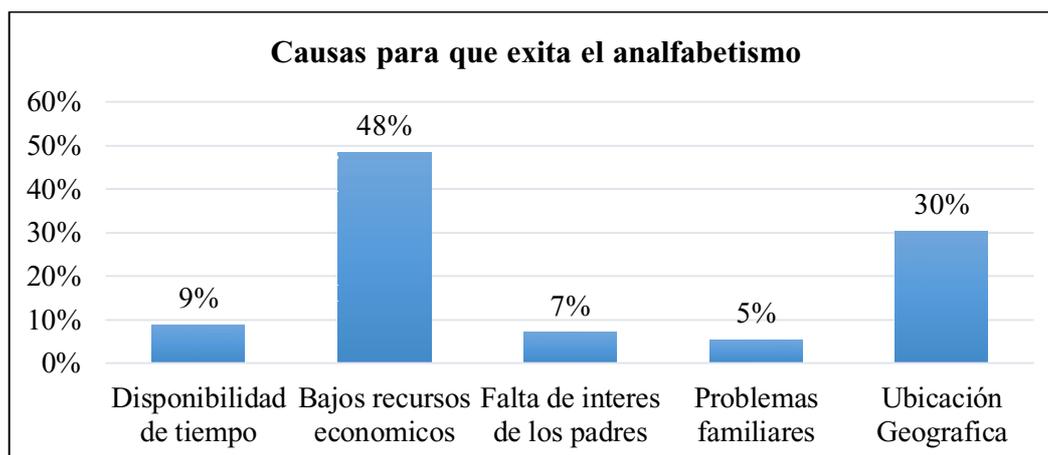
N°	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a)	Disponibilidad de tiempo	21	9%
b)	Bajos recursos económicos	116	48%
c)	Falta de interés de los padres	17	7%
d)	Problemas familiares	13	5%
e)	Ubicación Geográfica	73	30%
Total		240	100%

Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Grafico 4. Causas del Analfabetismo



Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Descripción

En la tabla y gráfico No. 4, se verificó que el 48% de las obreras encuestadas indicaron que ellas consideran que una de las principales causas del analfabetismo es la carencia de recursos económicos, un 30% expresó que la ubicación geográfica una de las otras causas del analfabetismo, el 9% dijeron que la disponibilidad de tiempo es otra de las causas, mientras que un 7% manifestaron que la falta de interés de los padres es causa de que exista

analfabetismo, y un 5% considero que los problemas familiares sea también una de las causas para que exista el analfabetismo.

Análisis

Lo que se interpreta es que la mayor parte de las obreras dieron a conocer que entre las diversas causas existentes para que exista el analfabetismo, los bajos recursos económicos es el que más interviene en el ellos, ya que esta incide de manera directa debido a que si no se cuenta con estos recursos no se podrán afrontar imprevistos que la educación implica, seguido de la ubicación geográfica como una de las causas que más sobresalen, ya que esta esta incide en que las personas no hayan podido alfabetizarse.

5. ¿Qué tan influyente cree usted que es la educación para mejorar la calidad de vida de las personas?

Tabla 5. Influencia de la educación para mejorar la calidad de vida

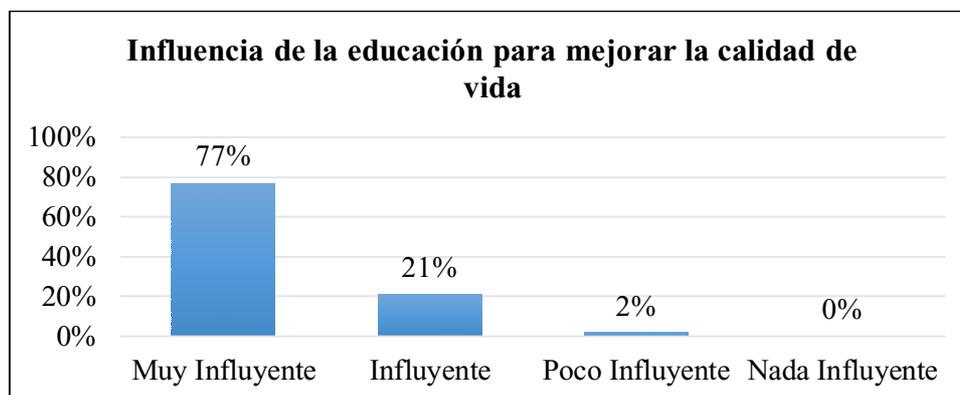
Nº	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a)	Muy Influyente	185	77%
b)	Influyente	51	21%
c)	Poco Influyente	4	2%
d)	Nada Influyente	0	0%
Total		240	100%

Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Grafico 5. Influencia de la educación para mejorar la calidad de vida



Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Descripción

En la tabla y gráfico No. 5, se evidenció que el 77% de las obreras encuestadas expresaron que la educación es muy influyente para mejorar la calidad de vida de las personas, un 21% manifestó que la educación es influyente para mejorar la calidad de vida, mientras que un 2% considero que tener un nivel de educación es poco influyente para que las personas puedan tener una calidad de vida mejor y el 0% considero que la educación es nada influyente para mejorar la calidad de vida de las personas.

Análisis

Lo que se interpreta es que la mayor parte de las obreras dieron a conocer que evidentemente la educación si es considerada como muy influyente para que las personas puedan tener una mejor calidad de vida, ya que de cierta manera las personas con un nivel de educación más avanzado tendrán la oportunidad de una mejor empleo y de tal forma recibir un salario mayor.

6. ¿En el caso de ser analfabeto, a usted le gustaría reducir su nivel de analfabetismo?

Tabla 6. Reducción del nivel de analfabetismo

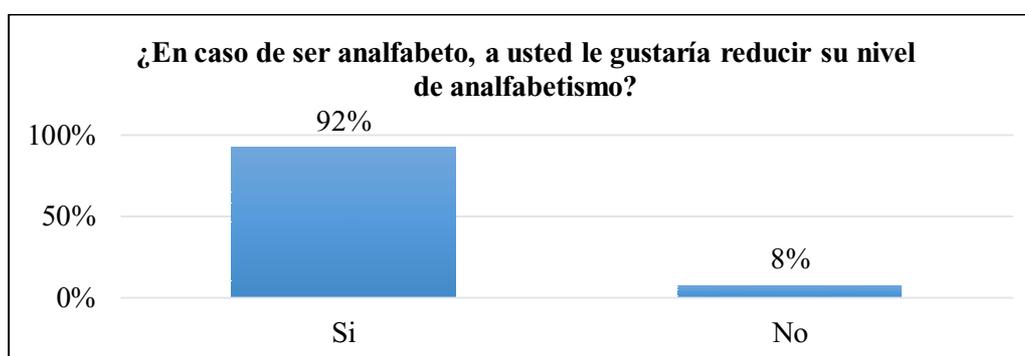
N°	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a)	Si	221	92%
b)	No	19	8%
Total		240	100%

Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Gráfico 6. Reducción del nivel de analfabetismo



Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Descripción

En la tabla y gráfico No. 6, se verificó que el 92% de las obreras encuestadas expresaron que en el caso de ser analfabetas si les gustaría reducir su nivel de analfabetismo, mientras que el 8% indicaron que en el caso de ser analfabetas no les gustaría reducir su nivel de analfabetismo.

Análisis

Lo que se interpreta es que una gran parte de las obreras dieron a conocer que si en ellas fueran personas analfabetas si les gustaría reducir su nivel de analfabetismo, esto implica a que de una u otra forma se podrán desenvolver mejor en su entorno social y laboral, mientras que un pequeño porcentaje considero que si fueran personas analfabetas no les gustaría ser alfabetizadas ya que por su edad u otros factores tener una educación ya no les servirá de mucho.

7. En caso de reducir su nivel de analfabetismo ¿Qué beneficios cree usted que tendría al ser alfabetizado?

Tabla 7. Beneficios de la Alfabetización

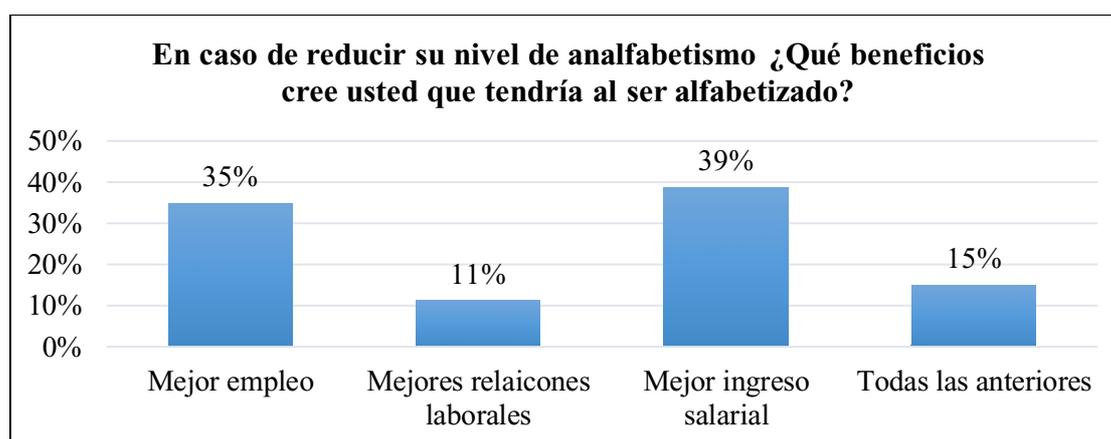
N°	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a)	Mejor empleo	84	35%
b)	Mejores relaciones laborales	27	11%
c)	Mejor ingreso salarial	93	39%
d)	Todas las anteriores	36	15%
Total		240	100%

Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Gráfico 7. Beneficios de la Alfabetización



Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Descripción

En la tabla y gráfico No. 7, se verificó que el 39% de las obreras encuestadas expresaron que en el caso de reducir su nivel de analfabetismo ellas obtendría como beneficio de este un mejor ingreso salarias, un 35% manifestó que obtendría un mejor empleo, mientras que un 15% considero que tras reducir su nivel de analfabetismo obtendría como beneficio un mejor empleo, mejores relaciones laborales y un mejor ingreso salarias y un 11% considero que como beneficio de reducir su nivel de analfabetismo ellas obtendría mejores relaciones laborales.

Análisis

Lo que se interpreta es que una gran parte de las obreras dieron a conocer que en caso de reducir su nivel de analfabetismo unos de los beneficios más relevantes en ellas es que obtendrán un mejor ingreso salarial y así de esta forma poder satisfacer aún más sus necesidades.

8. ¿Qué tipo de discriminación cree usted que sufren las personas analfabetas en su entorno laboral?

Tabla 8. Tipo de Discriminación

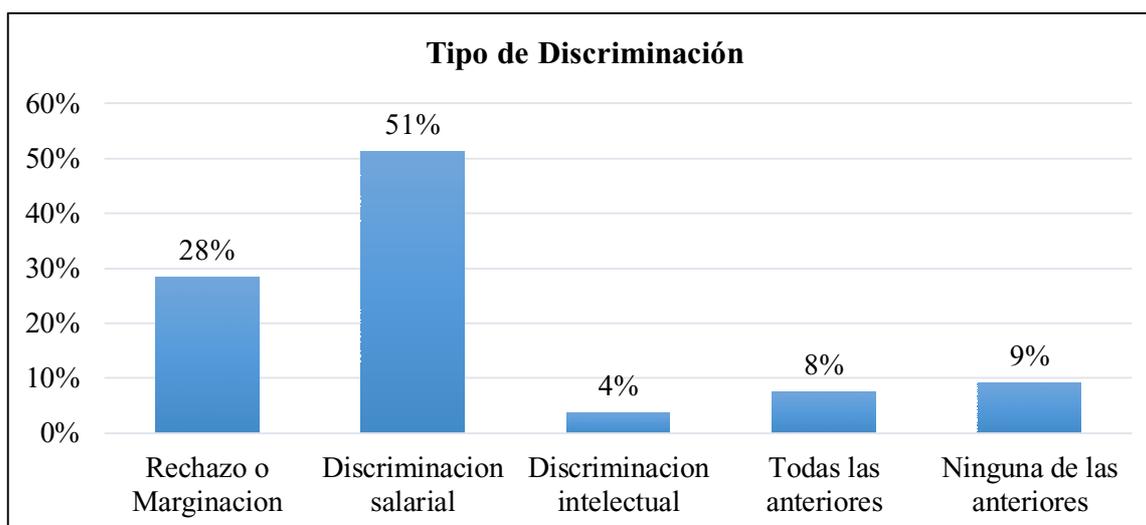
N°	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a)	Rechazo o Marginación	68	28%
b)	Discriminación salarial	123	51%
c)	Discriminación intelectual	9	4%
d)	Todas las anteriores	18	8%
e)	Ninguna de las anteriores	22	9%
Total		240	100%

Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Gráfico 8. Tipo de Discriminación



Fuente: Obreras de la empresa Seafman C.A

Elaborado por: López Macías Lidia Margarita

Fecha: Diciembre, 2017

Descripción

En la tabla y gráfico No. 8, se evidenció que el 51% de las obreras encuestadas expresaron que al ser personas analfabetas uno de los tipos de discriminación que más sufrirían sería la salarial, un 28% manifestó que sufrirían algún tipo de rechazo o marginación, un 9% manifestaron que no sufrirían ningún tipo de discriminación, un 8% consideró que sufrirían

rechazo, discriminación salarial e intelectual, y un 4% considero que al ser personas analfabetas sufrirían un tipo de discriminación intelectual.

Análisis

Se determina que la mayor parte de las obreras dieron a conocer que entre los diversos tipos de discriminación existentes, ella al ser personas analfabetas uno de los que más sufrirían sería una discriminación salarial, ya que este es lo que se evidencia con más frecuencia a nivel de la sociedad, por ende una persona que no ha sido alfabetizada no tendrá la oportunidad de formar parte de un trabajo con mayor remuneración.

4.1.2. Entrevista aplicada a la Coordinadora de Recursos Humanos de la empresa Seafman C.A

1. ¿Qué tiempo lleva desempeñándose como coordinadora de recursos humanos de la institución?

Dentro de la institución tengo actualmente 5 años desempeñándome como coordinadora del área de recursos humanos de la misma.

2. ¿Conoce usted qué es analfabetismo?

Si, definitivamente conozco que cuando nos referimos a la palabra analfabetismo hacemos referencia a la carencia de conocimiento en algo.

3. ¿Considera usted que el analfabetismo puede influir en las relaciones laborales?

Si, por supuesto que de una u otra manera el analfabetismo existente en las personas influye en las relaciones laborales, ya que muchas veces este se convierte en un obstáculo e impedimento para que ellas puedan desempeñar bien sus labores y entonces es aquí donde se origina algún tipo de problemas.

4. ¿Cuál es el nivel de analfabetismo y qué porcentaje considera usted que exista en las obreras de la empresa?

Actualmente el nivel de analfabetismo que existe se puede considerar como un nivel bajo, y si nos referimos a un porcentaje pues dentro de la institución existe un 30% de analfabetismo en las obreras.

5. ¿Conoce usted las causas o factores por las cuales las obreras de la empresa no han estudiado?

Generalmente las causas o factores que influyen en esta problemática son muchos, pero por lo general considero que una de las más influyentes por la cual nuestras colaboradoras no han estudiado es por su situación económica, es una de las más relevantes.

6. ¿Considera usted que la falta de escolaridad repercute negativamente en el desenvolvimiento laboral?

En realidad no, no considero que repercute negativamente en el trabajo que nuestras colaboradoras desempeñan, ya que el trabajo que ella realizan es específicamente con sus manos.

7. ¿Qué tipo de discriminación considera usted que pueda sufrir una persona analfabeta dentro del ambiente laboral?

Considero que ninguna ya que el analfabetismo no es motivo para tal acción, sin embargo considero y estoy muy segura que dentro de nuestra institución no existe ningún tipo de discriminación.

8. ¿Cómo Coordinadora del área de Recursos Humanos de la institución que tipo de intervención realiza ante el nivel de analfabetismo existente y cómo considera que influye en las relaciones laborales como problema social?

A este personal en muy constantes situaciones se le brinda atención personal para aplicar cualquier requerimiento, unas de mis intervenciones como tal es atender específicamente a estos requerimientos para que de una u otra manera este problema social no influya en ellos y muchos menos en su desenvolvimiento en nuestra institución.

4.1.3. Entrevista aplicada a Trabajadora Social de la empresa Seafman C.A

1. ¿Qué tiempo lleva desempeñándose como Trabajadora Social en la institución?

Dentro de la empresa llevo desempeñándome 1 año 4 meses como trabajadora social.

2. ¿Conoce usted qué es analfabetismo?

Si, en cierta parte conozco que el analfabetismo es la incapacidad de leer y escribir, aunque también soy consciente que existen diversos tipos de analfabetismo que impactan a la sociedad de diferentes formas.

3. ¿Considera usted como Trabajadora Social que el analfabetismo puede influir en las relaciones laborales?

Considero que sí, especialmente cuando una persona esta desempeñado un cargo en el cual ciertas competencias no van de la mano con las que ella tiene concomiendo, en el caso de nuestras colaboradas considero que no, ya que la actividad que ellas realizan son con sus manos, aunque si nos referimos desde otro punto de vista este problema social si puede influir ya que existen normas y reglas que a veces ella no entienden por tal motivo.

4. ¿Cuál es el nivel de analfabetismo y qué porcentaje considera usted que exista en las obreras de la empresa?

Dentro de la institución considero que el nivel de analfabetismo no es de mayor cantidad, ay que en cierta parte la mayoría de las colaboradoras han logrado obtener una educación básica y muchos una educación superior, o sea son pocas las personas que no han obtenido una educación en lo absoluto, considero que el porcentaje que existe es de un 25%.

5. ¿Cómo Trabajadora Social conoce usted las causas o factores por las cuales las obreras de la empresa no han estudiado?

La pobreza y el insuficiente número de escuelas que existían en nuestros tiempos pasado considero que ha sido unos de los factores que han influido es este problema, ya que de cierta manera no alcanzaba para cubrir la demanda educativa de la población.

6. ¿Considera usted que la falta de escolaridad repercute negativamente en el desenvolvimiento laboral?

Ciertamente considero que no, ya que una persona debe desempeñar o desenvolver en un ámbito laboral al cual este acorde.

7. ¿Qué tipo de discriminación considera usted que pueda sufrir una persona analfabeta dentro del ambiente laboral?

Considero que muchas de las personas al tratar con alguien en quien existe un cierto nivel de analfabetismo la excluyen o se limitan a trabajar en conjunto con la misma, considero que es el tiempo de discriminación más común que existe en nuestra sociedad.

8. ¿Cómo Trabajadora Social que tipo de intervención realiza ante el nivel de analfabetismo existente y cómo considera que influye en las relaciones laborales como problema social?

Como trabajadora social el tipo de intervención que desarrollo dentro de la institución es en sí brindar y estar dispuesta antes las necesidades de los colaboradores, ya que en cierta forma son ellos quienes recurren ante nosotras ante alguna problemática existente, estoy muy consciente de que si, el analfabetismo es un problema social pero como tal no considero que influya en las relaciones laborales de nuestros colaboradores, ya que esta institución siempre está dispuesta a brindar la mayor atención a los mismos, para que de tal manera esta no pueda influir en sus actividades laborales.

4.2 Conclusiones

- Con respecto al nivel de analfabetismo se identificó que existe alrededor de un 30% de obreras con analfabetismo en la empresa, donde la mayoría de obreras cuenta solamente con una educación bachiller, seguido de una educación básica.
- Las obreras en su mayoría consideran que su rendimiento laboral es el adecuado y aceptable, considerando que la labor que ella desempeñan y su falta de escolaridad no es motivo para afectar sus relaciones laborales.
- Se determinó que factores como bajos recursos económicos y la ubicación geográfica son los que más influyeron en el nivel de analfabetismo de las obreras.
- Se comprobó que la educación tiene un gran impacto en la calidad de vida de las personas, ya que en su mayoría las obreras consideraron que esta es muy influyente, ya que a través de la alfabetización podrán obtener beneficios como un mejor ingreso salarial seguido de un mejor empleo.
- Discriminación salarial y rechazo son considerados como los principales tipo de discriminación que se sufre en el entorno laboral actual de las obreras.
- La intervención de una Trabajadora Social influye para determinar los factores del analfabetismo y las relaciona laborales de las obreras, realizando seguimiento y brindar orientación para conocer las características de cada caso.

4.3 Recomendaciones

- Que se motive al personal por su esfuerzo y su lucha constante por dar lo mejor en el entorno y en a la empresa, esto elevará aún más su rendimiento laboral.
- Que la empresa incentive siempre al personal, dando opciones a que tengan la posibilidad o el acceso de alfabetizarse.
- Dar orientaciones para que el personal no se sienta presionado o agobiado al momento de desempeñar su labor, de tal forma pueda desempeñarse de la mejor manera.
- Que la empresa no descuide el bienestar del trabajador, en él exista un control permanente de su entorno para mejorar sus relaciones laborales.
- Los representantes de la empresa deben conocer los factores que influyen en el nivel de analfabetismo de sus colaboradoras y del entorno en el que se desenvuelve para determinar la influencia en el rendimiento laboral y sus relaciones laborales.
- Ejecutar planes de intervención coordinando con la Trabajadora Social de la empresa para conocer los factores que influyen en las relaciones laborales de las obreras.
- Desarrollar mecanismos para implementar programas de alfabetización en la empresa garantizando el eficiente funcionamiento de sus colaboradores.

4.4 Referencias Bibliográficas

- (Andrews y Withey, & citado en Vera y Tánori. (2012). *Bienestar*. Sevilla: W.N.
- Abreu , M. (2013). Calidad de vida familiar. *N&E*.
- Aguirre, A. (2015). *Bienestar en la familia*. maracaibo: Public Torres.
- Alvarez, M. (2013). Tiempos en que surge la calidad de vida. *dinamica de la calidad de vida*.
- Añez Hernández, C. (2014). Subordinación, Flexibilización y Relaciones laborales encubiertas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 519 - 530.
- Arias , P. (2012). investigacion descriptiva. En J. Martera, *La investigacion Decripitiva para desarrollo de proyectos*. Puerto Cruz: M&J.
- Barba , M. (2013). El empleo remunerado. *el empleo en las instituciones*.
- Bembibre, C. (06 de Julio de 2009). *DefinicionABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/analfabetismo.php>
- Blackwell, R. (2014). *Antología y Comportamiento Del Consumidor*. Recuperado el 03 de Julio de 2014, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012b/1217/concepto_familia.html
- Casanovas, D. F. (13 de Julio de 2012). *La crisis economica y su influencia en la desercion escolar*. Recuperado el 05 de Julio de 2014, de Document Transcript: <http://es.slideshare.net/danitzaflorescasanovas/la-crisis-economica-y-su-influencia-en-la-desercion-escolar>
- Chiang , M. (2012). -De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación. Maracaibo: Liam.
- Cifuentes, R. (2013). *Entorno familiar y educación escolar. La intersección*. Madrid: Alianza, p.66.

Constitucion de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Asamblea Nacional*.

Obtenido de

http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Derechos Economicos, Sociales y Culturales. (s.f.). *Derechos Economicos, Sociales y*

Culturales. Obtenido de <http://www.ecuanex.net.ec/constitucion/titulo03b.html>

Enciclopedia Britanica . (2012). Familia , Conceptos Tipo y Evolucion.

Fontana, M. (2013). La familia. Argentina: Madena.

Freire, P. (1984). *La Importancia de Leer y El Proceso de Liberacion*. Mexico: Capuchinas num. 378.

Garduño, J. (2013). Desempeño laboral- Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social Psicothema, Vol 14. En *Calidad de vida*. Bucaramanga.

Godío, J. (2001). *Sociologia del Trabajo y Política*. Buenos Aires, España: Atuel S.A.

Gonzales, R. (2014). En H. s. Social.

Gonzales, R. (2014). Maracaibo.

Gonzales, R. (2014). Maracaibo.

Gonzales, R. (2014). Historia sobre Trabajo Social. Maracaibo.

Gonzalez Rodriguez, L. (2012). *Calidad de vida en el ambito laboral*. La Paz: Edisma.

Guerrero Pupo, J. (2015). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Sevilla: Abell S.A.

Hart, C. (Noviembre de 2003). *Analfabetismo científico en la nueva era imperial*. La Habana.

Obtenido de <file:///C:/Users/Margarita/Downloads/analfabetismo-cientifico-en-la-nueva-era-imperial.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Tipo de investigaciones*. Villanueva .

- Herrera, K. (2010). Programa de Educacion Basica para Jovenes y Adultos. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Jabonero , M., & Rivero, J. (2009). *Alfabetización y Educacion Basica de Jovenes y Adultos*. Madrid, España.
- Jabonero, M., & Rivero, J. (2009). *Alfabetizacion y educacion basica de jovenes y adultos*. Madrid, España: OEI- Fundacion Santillana.
- Jakešová, D. (18 de Marzo de 2010). *czech.cz*. Obtenido de <http://www.czech.cz/es/Vida-Trabajo/Conseguir-trabajo/Tipos-de-relaciones-laborales>
- Jakesová, D. (18 de Marzo de 2010). *Republica Checa*. Obtenido de <http://www.czech.cz/es/Vida-Trabajo/Conseguir-trabajo/Tipos-de-relaciones-laborales>
- Jimenez del Castillo, J. (2005). Redefinicion del Analfabetismo: El Analfabetismo Funcional. *Revista de Educacion*, 273 - 294.
- Keynes, P. (2015). El empleo como modalidad de calidad de vida. En D. Farfan, *El empleo*. La paz: Macc.
- LCLAA. (18 de Enero de 2012). *Consejo Sindical para el Avance del Trabajador Latinoamericano (LCLAA)*. Obtenido de <https://www.lclaa.org/discriminacion-laboral>
- Lopez, A. N. (2011). *Monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos88/discriminacion-ambito-laboral-argentino/discriminacion-ambito-laboral-argentino.shtml>
- Magisterio, M. (24 de Noviembre de 2010). *Blogger*. Obtenido de http://mariasdlp.blogspot.com/2010/11/definicion-de-educacion-por-diferentes_24.html
- Martinez, R., Trucco, D., & Palma, A. (2014). *El analfabetismo funcional en America Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Copyright Naciones Unidas.

- Ministerio de Educacion. (s.f.). *Ministerios de Educacion del Ecuador*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/educacion-para-jovenes-y-adultos/>
- Mojiga, B. (2013). *El empleo en las instituciones*. Barcelona: MCC-BAR.
- Monica. (1 de Enero de 1970). *Marco Teorico*. Obtenido de <http://www.marcoteorico.com/curso/39/desarrollo-sustentable/86/analfabetismo>
- Monica. (1 de Enero de 1970). *Marco Teorico*. Obtenido de <http://www.marcoteorico.com/curso/39/desarrollo-sustentable/86/analfabetismo>
- Nussbaum y Sen. (2003). Calidad de vida en la educacion. *calidad de vida educativa*.
- Pérez Porto, J., & Gardaey, A. (2008). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/relaciones-laborales/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2016). *Definiciones.de*. Obtenido de <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Plan Nacional del Buen Vivir. (s.f.). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-4.-fortalecer-las-capacidades-y-potencialidades-de-la-ciudadania#tabs2>
- Quintero, Á. (2014). Definicion de familia. *Familia*, 11.
- Reglamento General a la LOEI. (2016). Reglamento General de la Ley Organica de Educacion Intercultural. En *Reglamento General de la Ley Organica de Educacion Intercultural* (pág. 9). Ecuador.
- Rojas Chavez, A. M. (2015). El acoso o "mobbing" laboral.
- Solorzano Benitez, M. (2007). Una mirada a las tendencias actuales del analfabetismo. *IPLAC No. 1*.
- Tamayo, & Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigacion Cientifica*. Mexico: Limusa S.A.

Torres, C. (2013). <https://bibliochpc.files.wordpress.com/2012>. Argentina Bahia Blanca:

Funlibre.

Trebilcock, A. (1998). Relaciones Laborales y Gestion de Recursos Humanos: Vision Genral.

En P. Jeanne Mager Stellman, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pág. 21.2). Madrid.

UNESCO. (2005). *Hacia las Sociedades del Conocimeinto*. Paris: UNESCO.

Unesco. (2017). *Organizacion de la Naciones Unidas*. Obtenido de Que es Educacion:

<https://es.unesco.org/themes/education-21st-century>

Unesco. (2017). *Organizacion de la Naciones Unidas*. Obtenido de Educacion Superior:

<https://es.unesco.org/themes/educacion-superior>

Villafuerte, M. (2014). Tipos de empleo. *Empleos*.

Villalobo, J. (2012). El empleo y sus sindicatos. *El empleo*.

Vite, A. (2012). La felicidad. *Felicidad en el hogar*.

WorkMeter. (20 de Junio de 2013). *El Blod de WorkMeter*. Obtenido de

<https://es.workmeter.com/blog/bid/295127/qu-es-el-rendimiento-laboral>

4.5 Anexos

Anexo A. Entrevista aplicada a la Coordinadora de RRHH de la empresa Seafman C.A



Facultad de Trabajo Social

ENTREVISTA APLICADA A LA COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A

Apellidos y Nombres:

Título Profesional:

Lugar y Fecha:

Objetivo: “Establecer el nivel de analfabetismo de las obreras de la empresa Seafman C.A y su influencia en sus relaciones laborales”.

Instrucciones: Por su amplia experiencia y conocimientos como profesional solicito a usted una entrevista con la finalidad de obtener información útil para el desarrollo de este proyecto de Investigación.

1. ¿Qué tiempo lleva desempeñándose como coordinadora de recursos humanos de la institución?

2. ¿Conoce usted qué es analfabetismo?

3. ¿Considera usted que el analfabetismo puede influir en las relaciones laborales?

4. ¿Cuál es el nivel de analfabetismo y qué porcentaje considera usted que exista en las obreras de la empresa?

5. ¿Conoce usted las causas o factores por las cuales las obreras de la empresa no han estudiado?

6. ¿Considera usted que la falta de escolaridad repercute negativamente en el desenvolvimiento laboral?

7. ¿Qué tipo de discriminación considera usted que pueda sufrir una persona analfabeta dentro del ambiente laboral?

8. ¿Cómo Coordinadora del área de Recursos Humanos de la institución que tipo de intervención realiza ante el nivel de analfabetismo existente y cómo considera que influye en las relaciones laborales como problema social?

Anexo B. Entrevista aplicada a Trabajadora Social de la empresa Seafman C.A

Facultad de Trabajo Social

ENTREVISTA APLICADA A TRABAJADORA SOCIAL DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A**Apellidos y Nombres:****Título Profesional:****Lugar y Fecha:**

Objetivo: “Establecer el nivel de analfabetismo de las obreras de la empresa Seafman C.A y su influencia en sus relaciones laborales”.

Instrucciones: Por su amplia experiencia y conocimientos como profesional solicito a usted una entrevista con la finalidad de obtener información útil para el desarrollo de este proyecto de Investigación.

1. ¿Qué tiempo lleva desempeñándose como Trabajadora Social en la institución?

2. ¿Conoce usted qué es analfabetismo?

3. ¿Considera usted como Trabajadora Social que el analfabetismo puede influir en las relaciones laborales?

4. ¿Cuál es el nivel de analfabetismo y qué porcentaje considera usted que exista en las obreras de la empresa?

5. ¿Cómo Trabajadora Social conoce usted las causas o factores por las cuales las obreras de la empresa no han estudiado?

6. ¿Considera usted que la falta de escolaridad repercute negativamente en el desenvolvimiento laboral?

7. ¿Qué tipo de discriminación considera usted que pueda sufrir una persona analfabeta dentro del ambiente laboral?

8. ¿Cómo Trabajadora Social que tipo de intervención realiza ante el nivel de analfabetismo existente y cómo considera que influye en las relaciones laborales como problema social?

Anexo C. Encuesta aplicada a las obreras de la empresa Seafman C.A

Facultad de Trabajo Social

ENCUESTA APLICADA A LAS OBRERAS DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A**Lugar y Fecha:**

Objetivo: “Establecer el nivel de analfabetismo de las obreras de la empresa Seafman C.A y su influencia en sus relaciones laborales”.

Instrucciones: Por favor sírvase responder la presente encuesta que servirá para la obtención de datos confiables para esta investigación. Le pedimos que se procure ser lo más objetivo y veraz posible, marcando con una X una sola alternativa en el recuadro correspondiente.

1. ¿En su desempeño como obrera de la institución cree que su rendimiento laboral es el adecuado?

- a) Si
- b) No

2. ¿Cuál es el nivel de educación que usted tiene?

- a) Básica
- b) Bachiller
- c) Técnica
- d) Superior
- e) Ninguna de las anteriores

3. ¿Considera usted que al mantener algún nivel de analfabetismo afectaría a sus relaciones laborales?

- a) Si
- b) No

4. ¿Bajo su conocimiento cuáles considera usted que serán las causas para que existan el analfabetismo?

- a) Disponibilidad de tiempo

- b) Bajos recursos económicos
- c) Falta de interés de los padres
- d) Problemas familiares
- e) Ubicación Geográfica

5. ¿Qué tan influyente cree usted que es la educación para mejorar la calidad de vida de las personas?

- a) Muy Influyente
- b) Influyente
- c) Poco Influyente
- d) Nada influyente

6. ¿En el caso de ser analfabeto, a usted le gustaría reducir su nivel de analfabetismo?

- a) Si
- b) No

7. En caso de reducir su nivel de analfabetismo ¿Qué beneficios cree usted que tendría al ser alfabetizado?

- a) Mejor empleo
- b) Mejores relaciones laborales
- c) Mejor ingreso salarial
- d) Todas las anteriores

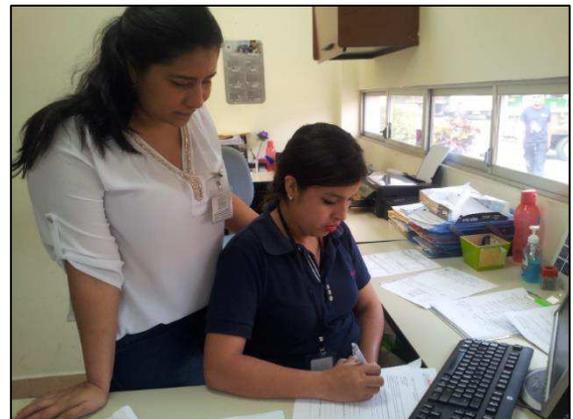
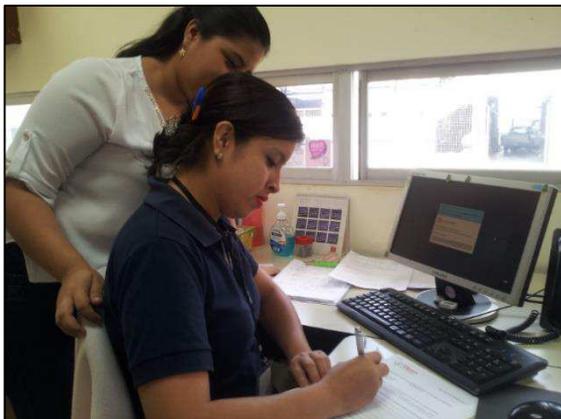
8. ¿Qué tipo de discriminación cree usted que sufren las personas analfabetas en su entorno laboral?

- a) Rechazo o Marginación
- b) Discriminación salarial
- c) Discriminación Intelectual
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

Anexo D. Fotos del estudio de Campo



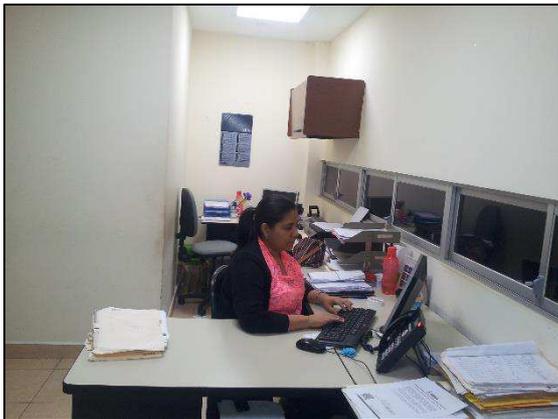
Entrevista a la coordinadora de RRHH – Ing. Jessica López C.



Entrevista a la Trabajadora Social – Lcda. Paola Muentes.



Socialización y toma de encuesta al personal obrero



Recolección de información y equipamiento para toma de encuesta