



**Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, Carrera de Trabajo Social**

**Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad Proyecto de Investigación**

**Previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social**

**Tema:**

Efectividad de las Políticas Laborales y la Conciliación entre vida laboral y familiar, en la  
Empresa Cnel de la ciudad de Manta, año 2024.

**Autora:**

Kleber Steven Espinoza Torres

**Tutora:**

Lic. Adriana Aragundi Muñoz

**Periodo Académico:**

2024-2025



**Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, Carrera de Trabajo Social**

**Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad Proyecto de Investigación**

**Previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social**

**Tema:**

Efectividad de las Políticas Laborales y la Conciliación entre vida laboral y familiar, en la  
Empresa Cnel de la ciudad de Manta, año 2024.

**Autora:**

Kleber Steven Espinoza Torres

**Tutora:**

Lic. Adriana Aragundi Muñoz

**Periodo Académico:**

2024-2025

**Tema:**

Efectividad de las Políticas Laborales y la Conciliación entre vida laboral y familiar, en la Empresa Cnel de la ciudad de Manta, año 2024.

## Aprobación Del Tribunal De Grado

**Tema:** “Efectividad de las Políticas Laborales y la Conciliación entre vida laboral y familiar, en la Empresa Cnel de la ciudad de Manta, año 2024” Sometido a consideración de la autoridad de la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del Título de Licenciado en Trabajo Social, declara:

### Aprobado

	<b>Firma</b>
Dr. Lenin Arroyo Baltán, PhD <b>Decano de Facultad</b>	
Lic. Adriana Aragundi Muñoz. Mg. <b>Tutora de Titulación</b>	

	<b>Calificación</b>	<b>Firma</b>
<b>Miembro de Tribunal</b>		
<b>Miembro de Tribunal</b>		

## Certificado de Revisión de Tutor

 <b>Uleam</b> <small>UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ</small>	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>CERTIFICADO DE TUTOR(A).</b>	<b>CÓDIGO:</b> PAT-04-F-004
	<b>PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO</b> <b>BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR</b>	<b>REVISIÓN:</b> 1 Página 1 de 1

### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Social, Derecho y Bienestar, Carrera de Trabajo Social de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

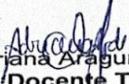
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular Proyecto de investigación bajo la autoría de la estudiante **ESPINOZA TORRES KLEBER STEVEN**, legalmente matriculado/a en la carrera de Trabajo Social, período académico 2024-2, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problemático es **"EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS LABORALES Y LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR, EN LA EMPRESA CNEL DE LA CIUDAD DE MANTA, AÑO 2024."**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

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

Manta, 10 de diciembre del 2024.

Lo certifico,

  
 Lic. Adriana Aragundi Muñoz, Mg.  
**Docente Tutor(a)**  
**Área: Ciencias Sociales**

**Nota 1:** Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

**Nota 2:** Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

## Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO

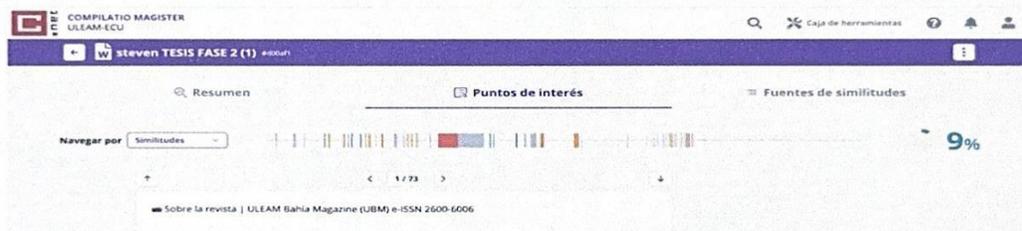


Facultad de Ciencias Sociales,  
Derecho y Bienestar  
*Carrera de Trabajo Social*

### Certificado de Revisión del Sistema Compilation Magister

Manta, 10 de diciembre del 2024

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias COMPILATION MAGISTER, al que fue sometido el Trabajo de Titulación de la estudiante **ESPINOZA TORRES KLEBER STEVEN** en la modalidad Proyecto de Investigación, bajo el tema: **“EFECTIVIDAD DE LAS POLITICAS LABORALES Y LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR, EN LA EMPRESA CNEL DE LA CIUDAD DE MANTA, AÑO 2024.”**. Su análisis presenta un 9% de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis.



  
Lic. Adriana Aránguiz Muñoz, Mg.  
DOCENTE TUTORA

## Declaración de Auditoria

### Declaración de Auditoria

Los criterios emitidos en el Proyecto de Investigación “Efectividad de las Políticas Laborales y la Conciliación entre vida laboral y familiar, en la Empresa Cnel de la ciudad de Manta, año 2024”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad del autor de este trabajo de grado.

Manta, 11 de diciembre del 2024

Steven Espinoza

Espinoza Torres Kleber Steven

C.I. 1313967539

## Agradecimientos

En primer lugar, quiero darle las gracias a Dios por acompañarme y guiarme en todo momento y nunca permitirme decaer a pesar de las adversidades. Agradezco por el apoyo incondicional a mis padres Kleber Espinoza Medina y Lourdes Torres Zambrano quienes siempre me motivaron, me dieron ánimos y por todo el esfuerzo que hicieron para llevar a cabo mi proceso académico, le doy gracias a mi hermana Lisbeth Espinoza Torres quien siempre me saca una sonrisa cuando la veo y es una parte importante de mi vida, los amo con toda mi alma.

Agradezco de todo corazón a mi Tía Lorena Jara y Sandro Torres por haberme acogido en su hogar y brindarme sus ayudas incondicionales, agradezco sus consejos y el cariño brindado, siempre los llevo presente en mi mente y mi corazón.

Mención especial para mi Prima Alisson Torres quien tiene un lugar en mi corazón, gracias por tus consejos, por tus ayudas, por tu comprensión, por escucharme y sobre todo por no dejarme solo en mis peores momentos, estoy muy feliz de tenerte en mi vida.

Agradezco a mi Tía María Torres, a mi abuelita Rosa y a mis otros abuelitos Pepe Torres y Dora Luz que a pesar que ya no están con nosotros siempre me brindaron su amor y apoyo en todo momento, le doy gracias a mis demás familiares que estuvieron en cada una de mis etapas.

Agradezco a mis amigos Jorge, Beatriz, Ayleen, Alejandra, Anthony, Diogo y Ximena por la amistad brindada y los buenos momentos compartidos, son muy especiales para mí.

Finalmente, gracias a mi tutora Adriana Aragundi Mg por sus enseñanzas, correcciones y orientación durante el proceso de este proyecto investigativo.

## **Dedicatoria**

Dedicado especialmente para mis padres quienes se ha sacrificado mucho para que pueda estudiar, han sido la base para convertirme en lo que soy actualmente y lo agradezco mucho, me han inculcado buenos valores para llegar a ser una gran persona y estoy muy feliz de contar con su apoyo en todo momento.

A Alisson Torres por haberme ayudado durante mi proyecto de investigación, fue un apoyo fundamental, gracias por tus motivaciones y enseñanzas que fueron de gran ayuda en todo momento y hoy me permiten estar aquí.

A todos mis familiares que siempre confiaron en mí, que me brindaron su amor y apoyo incondicional, que me aconsejaron y que producto de ello estoy a punto de convertirme en un profesional, no hay palabras suficientes para agradecerles todo lo que han hecho por mí.

A mi abuelito Pepe que ya no está presente en esta vida y tenía el sueño de verme algún día graduado y ser un gran profesional, se lo dedico con todo mi corazón y sé que el está muy feliz por mí en el lugar donde esté.

A mis amigos y todas esas personas que estuvieron presente en cada paso que di, que me sacaron sonrisas e hicieron de todo este viaje una experiencia maravillosa.

## Tabla de contenido

Aprobación Del Tribunal De Grado .....	4
Certificado de Revisión de Tutor .....	5
Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO.....	6
Declaración de Auditoria .....	7
Agradecimientos.....	8
Dedicatoria .....	9
Índice de Tablas .....	13
Índice de Gráficos .....	14
Índice de Anexos.....	15
Introducción .....	16
Resumen .....	17
Abstract .....	18
Justificación.....	19
Línea de Investigación.....	19
Dimensiones del Área Problema .....	20
Propósitos de la Investigación .....	22
Diseño Teórico .....	23
Aspectos Teóricos .....	23
Aspectos Conceptuales .....	25
Trabajo .....	25
Políticas Laborales .....	26
Clasificación de las Políticas Laborales .....	26

Selección Personal .....	27
Contratación .....	27
Retribución .....	27
Clima Laboral .....	28
Desvinculación .....	28
¿Que son las Políticas Dentro de la Conciliación Laboral y Familiar?.....	29
Conciliación Laboral – Familiar .....	29
Medidas para Mejorar la Conciliación Familiar .....	30
Flexibilidad Horaria .....	30
Antecedentes de la Investigación.....	31
Fundamentos Teóricos del Trabajo Social .....	34
Fundamentos Legales .....	35
Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	35
Constitución de la República del Ecuador .....	38
Código del Trabajo.....	38
Diseño Metodológico .....	41
Fundamentos Epistemológicos .....	41
Elección de Informantes Clave.....	43
Técnicas de Recolección de Información .....	43
Técnica de registro y transcripción de la información.....	43
Cuestionario .....	43
Método para la interpretación de la información.....	44
Método deductivo.....	44

	12
Descripción del proceso de categorización.....	46
Descripción del Proceso de Triangulación .....	48
Descripción del Proceso de Graficación.....	49
Características de los Investigadores .....	49
Consideraciones Éticas.....	50
Análisis del Contenido .....	51
Análisis Descriptivo .....	51
Trabajadora Social .....	52
Jefe de Talento Humano.....	53
Trabajadores de CNEL EP MANABÍ.....	54
Análisis Concluyente.....	56
Limitaciones .....	56
Recomendaciones .....	57
Referencias bibliográficas: .....	58
Anexos .....	64

## Índice de Tablas

**Tabla 1:** Descripción del proceso de categorización

.....45

## Índice de Gráficos

<b>Grafico 1.....</b>	<b>48</b>
-----------------------	-----------

## Índice de Anexos

<b>Anexo A:</b> Entrevista a la Trabajadora Social de la empresa CNEL EP MANABÍ de la ciudad de Manta .....	63
<b>Anexo B:</b> Entrevista al jefe de Talento Humano de la empresa CNEL EP MANABÍ de la ciudad de Manta.....	66
<b>Anexo C:</b> Entrevistas al personal laboral de la empresa CNEL EP MANABÍ de la ciudad de Manta .....	68

## **Introducción**

En la actualidad, equilibrar las responsabilidades laborales con las familiares es uno de los retos más importantes para los trabajadores, este proyecto se enfoca en evaluar cómo las políticas laborales aplicadas en la empresa CNEL de la ciudad de Manta durante el año 2024 influyen en la conciliación entre la vida laboral y familiar, este tema es crucial porque no solo afecta el bienestar de los empleados, sino también la productividad y el desarrollo de la empresa.

El marco teórico incluye enfoques como el modelo sistémico, que analiza las interacciones entre los entornos laborales y familiares, y la fenomenología, que permite comprender cómo los trabajadores viven y perciben estas políticas.

El propósito principal de esta investigación es identificar cómo las políticas de la empresa CNEL contribuyen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, evaluando si cumplen con sus necesidades y expectativas.

A través de este aporte no solo busca analizar el estado actual de las políticas laborales, sino también identificar áreas que requieren mejoras para garantizar un entorno laboral más inclusivo, flexible y equitativo, entre los aspectos a mejorar se destacan la necesidad de una aplicación más justa de las políticas existentes, la creación de estrategias que respondan a las necesidades diarias de los trabajadores y el fortalecimiento de la comunicación entre los trabajadores y empleadores.

## **Resumen**

Este trabajo de investigación titulado “Efectividad de las Políticas Laborales y la Conciliación entre vida laboral y familiar, en la Empresa Cnel de la ciudad de Manta, año 2024.” tiene como objetivo investigar cómo las políticas laborales de la empresa contribuyen al equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores. El problema central reside en la necesidad de evaluar qué tan efectivas son estas políticas. Para abordar esto, se utilizó un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo, aplicando el método deductivo. Se realizaron entrevistas estructuradas con cuestionarios, grabaciones autorizadas, enfocándose en 10 informantes clave, entre ellos empleados, el jefe de talento humano y el trabajador social de la empresa. Los hallazgos muestran que las políticas existentes, como licencias, seguros médicos y procedimientos claros, han ayudado a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, se identificaron áreas que necesitan atención, como asegurar mayor equidad en la aplicación de estas políticas, flexibilizar los horarios y mejorar el apoyo a las necesidades diarias de los trabajadores. Aunque estas iniciativas han sido positivas, es fundamental hacer ajustes para garantizar que beneficien de manera inclusiva y equitativa a todos los trabajadores.

### **Palabras Claves:**

Políticas laborales, Conciliación vida laboral y familiar, Equilibrio, Efectividad

## **Abstract**

This research work entitled “Effectiveness of Labor Policies and Work-Life Balance in the Cnel Company in the city of Manta, year 2024” aims to investigate how the company's labor policies contribute to the balance between work and personal life of workers. The central problem lies in the need to evaluate how effective these policies are. To address this, a qualitative approach with a descriptive scope was used, applying the deductive method. Structured interviews were conducted with questionnaires, authorized recordings, focusing on 10 key informants, including employees, the head of human talent and the company's social worker. The findings show that existing policies, such as leave, health insurance and clear procedures, have helped employees balance their work and family responsibilities. However, areas that need attention were identified, such as ensuring greater equity in the application of these policies, making schedules more flexible, and improving support for workers' daily needs. While these initiatives have been positive, it is critical to make adjustments to ensure that they benefit all workers inclusively and equitably

### **Keywords:**

Labor policies, Work-life balance, Work-life balance, Effectiveness.

## **Justificación**

La presente investigación tiene como principal propósito dar a conocer sobre la efectividad de las políticas laborales y la conciliación entre la vida y familiar dentro de la empresa Cnel de la ciudad de Manta año 2024.

Es sumamente importante entender que la efectividad de estas políticas tiene un impacto directo en la productividad y la calidad del trabajo, por ende, cuando los empleados se sienten apoyados en sus responsabilidades familiares, tienen la flexibilidad para equilibrar las vidas personales y profesionales. Según Jiménez y Aravena (2015):

El trabajo constituye un pilar esencial para la formación de la vida familiar; por lo tanto, las transformaciones que ocurren en el mundo laboral tienen consecuencias tanto en las relaciones internas de la familia del trabajador como en su integración a la sociedad. (p. 124).

La conciliación entre la vida laboral y familiar es un aspecto crucial en el bienestar de los empleados y, por ende, en la eficiencia y sostenibilidad de las empresas. En un mundo donde las demandas laborales y familiares son cada vez más intensas y complejas, las políticas laborales que promuevan un equilibrio adecuado entre estos dos ámbitos son fundamentales para asegurar la satisfacción, la productividad y la retención de los empleados.

Las personas que se beneficiarán de este estudio son aquellas que buscan aprender sobre el tema o que lo necesitan para algún propósito particular, la información recopilada servirá como un recurso valioso para futuros estudiantes e investigadores, brindando un formato sólido y confiable que respaldará sus estudios y trabajos.

### **Línea de Investigación**

Línea de investigación institucional: Ciencias Sociales y Bienestar humano

### **Dimensiones del Área Problema**

Un buen cumplimiento en las normas del área de trabajo es el primer paso hacia una estabilidad entre la vida familiar y laboral de un individuo, si viajamos al pasado, la efectividad en las políticas de los trabajadores era casi nula, por no decir, que no existían, a estos no se les reconocía el valor de lo que hacían, comenzado con la sobreexplotación y la poca remuneración que recibían, incluyendo la seguridad por la labor que realizaban, sometiéndolos a acciones que ponían su vida en peligro y por ende la sostenibilidad de la familia se vería afectada. De esta manera Cristancho (2022) indica que, en tiempos antiguos, la sociedad tendía a ser bastante conservadora y tenía una visión limitada de la libertad, la reducía a momentos de ocio y contemplación. En este enfoque, menospreciaba el trabajo manual, reservándolo para los esclavos y campesinos. Aunque estos grupos eran fundamentales para la economía y representaban la mayoría de la población, sus labores eran consideradas menos dignas.

Es así como se demuestra que a pesar de que el trabajador sea parte esencial dentro de la producción o mantenimiento de donde se labora, no en todas las ocasiones está amparado bajo normas que garanticen su humanidad.

Es importante recalcar que, en el país desde los tiempos de la conquista, los indígenas fueron vistos como una mano de obra de bajo costo y fácilmente explotable. Fueron obligados a trabajar en las plantaciones, minas y haciendas de los colonizadores españoles, donde se enfrentaban a extensas jornadas laborales, condiciones de trabajo extremadamente duras y una ausencia total de derechos laborales básicos.

En la actualidad en el país estas políticas son derechos a los cuales todos los trabajadores tienen acceso y es obligación de toda empresa hacer valer lo establecido en el código de trabajo mediante acciones que rectifiquen dicha acción.

El objetivo declarado por diversas políticas laborales, de protección social y fiscales es la mejora de las condiciones de los trabajadores y sus familias: leyes de salario mínimo, regímenes fiscales especiales para microempresas y empresas pequeñas, exenciones de impuestos, medidas de protección laboral contra el despido, y una combinación de programas de salud, pensiones y programas sociales, entre otras. Ese conjunto de políticas públicas, en principio, debería contribuir también a la reducción de la pobreza y las desigualdades. (Ñopo y Peña, 2021, p. 11).

Es importante recocer que un individuo no solo debe poseer estabilidad dentro del área laboral, sino que debe de haber un equilibrio conciliador entre su labor y su familia, para así lograr un mejor rendimiento productivo en el campo en donde se desarrolla el trabajador. Además, una buena conciliación entre la familia y el trabajo promueve la salud mental y física. El estrés crónico asociado con el desequilibrio entre ambas áreas puede dar lugar a problemas de salud, tanto mentales como físicos.

En cambio, cuando se establecen límites saludables y se fomenta el tiempo de calidad con la familia, se reduce el estrés y se promueve un mayor bienestar general. Fernández (2023) comenta que la familia y el trabajo representan dos pilares indispensables en la vida de una persona. Desde su nacimiento, el individuo está inmerso en el seno familiar, donde crece y eventualmente forma su propia familia. Tanto hombres como mujeres son seres sociales que necesitan la interacción con otros para desarrollarse plenamente. En el ámbito laboral, el trabajo proporciona ingresos necesarios para cubrir necesidades básicas y también para acceder a bienes y servicios adicionales.

Una persona que se siente respaldada en casa, con la seguridad de que puede equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, tiende a ser más creativa y comprometida en su trabajo.

En Ecuador, encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia es un reto constante para muchas personas. En una sociedad donde la familia juega un papel fundamental, hacer frente a las responsabilidades laborales y al cuidado familiar puede resultar complicado. La falta de políticas laborales que favorezcan esta conciliación, como horarios flexibles o la opción de trabajar desde casa, agrava la situación. Esto obliga a muchos trabajadores a enfrentar la difícil decisión entre su empleo y su familia, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional y el de sus seres queridos.

A pesar de estos desafíos, se han implementado medidas en los últimos años para mejorar la conciliación entre el trabajo y la familia en Ecuador. Algunas empresas ofrecen flexibilidad en los horarios laborales o la oportunidad de trabajar de forma remota, lo que permite a los empleados pasar más tiempo con sus familias. Además, existen leyes que protegen los derechos de los trabajadores, como las licencias por paternidad y maternidad, que buscan facilitar la armonía entre la vida laboral y familiar.

### **Propósitos de la Investigación**

Las políticas laborales son un parte esencial en la vida de todo empleado, es importante abordarlas desde diferentes enfoques, específicamente porque se lo asocia con el entorno familiar, el trabajador siempre está participando en diversos contextos y con distintas personas, en algún momento pueden aparecer instantes de desacuerdos, por ello el presente estudio tiene como principal propósito; indagar la efectividad en las políticas laborales y su relación en la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de la empresa Cnel.

Una vez que se tenga la información sobre las políticas de esta empresa seleccionada se procederá con el segundo propósito; conocer el impacto que generan las políticas actuales y el grado de satisfacción que tiene los trabajadores de la empresa Cnel. El bienestar y la satisfacción de los empleados son importantes ya que no solo su felicidad y motivación se ven impulsadas, sino también se vuelven mucho más productivos para alcanzar los objetivos de la empresa, es aquí donde los trabajadores suelen ser más comprometidos y leales, por eso es fundamental evaluar cómo las políticas actuales afectan su satisfacción, ya que esto es esencial para la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa.

Como tercer propósito se encuentra; identificar si las políticas manejadas dentro de la empresa les permiten tener un equilibrio entre su vida laboral y familiar. Este equilibrio es un aspecto esencial sobre todo en los tiempos actuales donde los individuos muchas veces priorizan su trabajo por encima de sus relaciones familiares, este objetivo plantea un interés real por el bienestar completo de los empleados al conocer sobre su rendimiento en el trabajo y como lo asocia a su vida personal, por ello valorar este equilibrio muestra una actitud humanista y empática de la empresa hacia sus empleados.

## **Diseño Teórico**

### **Aspectos Teóricos**

Contar con políticas laborales que brinden plenitud y sostenibilidad permitirá llevar una vida profesional responsable, donde se garantiza la correcta productividad de los trabajadores y por ende alcanzar sus objetivos personales que benefician tanto al individuo como al lugar donde se desempeña. Para la Organización Internacional del Trabajo (2023):

Un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados también es beneficioso para los empleadores y lleva aparejados varios efectos positivos para las

empresas. Las organizaciones que aplican políticas de conciliación de la vida laboral y personal se benefician de una mayor tasa de retención de los trabajadores, mejores resultados en los procesos de contratación, menores tasas de absentismo y una mayor productividad. (p. 18).

Entre las principales teorías se propone la negociación colectiva, la cual se centra en comprender los procedimientos que llevan a cabo los trabajadores para poder negociar los términos y condiciones laborales, esto lo realizan muchas veces a través de sus representantes sindicales para exigir un excelente ambiente laboral. Según García (2020):

La negociación colectiva puede definirse como un proceso mediante el cual toman decisiones los representantes de los empresarios y de los trabajadores; implica la negociación y aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulen las condiciones reales y de procedimiento de la relación de trabajo y determinen la relación entre las partes en este proceso. (p. 8).

Otra teoría para mencionar dentro de este ámbito es la del conflicto entre el trabajo y la familia, esta idea plantea que las responsabilidades laborales y familiares pueden crear disputas ya sea por falta de tiempo, energía o diferencias que van surgiendo, se ve comúnmente cuando se dedica mucho tiempo en el trabajo y se omiten responsabilidades familiares, esto causa pasar menos tiempo con la familia, lo que puede causar tensiones y preocupaciones tanto en el hogar como en el trabajo. Para González (2020):

El cambio en los paradigmas productivos mundiales ha traído una serie de implicaciones en el mundo del trabajo que han transformado el modo como se hacen los negocios e impactado las relaciones al interior de las empresas. Igualmente, este cambio ha desarrollado nuevas formas de trabajo que repercuten en la forma como interactúan las

personas tanto en su entorno laboral como en su vida privada. Dichas interacciones pueden tornarse conflictivas y generar tensiones en los miembros de la empresa y el entorno familiar. (p. 6).

Es importante mencionar de igual manera el enfoque ecológico de Bronfenbrenner, esta teoría se centra en cómo los diferentes sistemas que se conectan en el entorno como el microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema afectan el desarrollo y el bienestar de las personas, en este caso el campo laboral forma parte del exosistema y puede tener un impacto indirecto en la familia y de esta misma manera las políticas laborales, la cultura dentro de las empresas y las condiciones de empleo pueden influir en las relaciones familiares. Según Galván (2023):

Todos estos aspectos relevantes, se describirán durante el texto desde el enfoque del Modelo Ecosistémico de Bronfenbrenner (1987). Este autor defiende las relaciones entre las personas de manera condicionada por las estructuras y diferentes sistemas interconectados, en los que el propio individuo se relaciona, prestando al desarrollo de relaciones intrapersonales y patrones de actividad. (p. 3).

## **Aspectos Conceptuales**

### ***Trabajo***

Al hablar del trabajo como un deber social, se subraya su papel fundamental en el tejido de la sociedad, no solo en términos económicos, sino también en la creación de vínculos y la contribución al bienestar colectivo.

En correspondencia con el artículo 33 de la Ley Suprema, se concibe el trabajo no sólo como un deber social, además, es un derecho ciudadano, lo que implica que el

Estado está en la obligación de propiciar el acceso a un trabajo digno a cada uno de los miembros de la sociedad con capacidad civil para ello. (Rosales et al., 2019, p. 111).

### ***Políticas Laborales***

Las políticas laborales son conjuntos de normas y pautas establecidas por una organización para guiar el comportamiento y las interacciones en el entorno laboral. Estas políticas están diseñadas para promover un ambiente de trabajo seguro, justo y productivo para todos los empleados. Según Irureta (2021):

En efecto, las reglas permiten hacer aquello que exactamente se exige toda vez que contienen determinaciones en el ámbito de lo fáctico y jurídicamente posible. A diferencia de los principios, los conflictos de reglas se solucionan mediante cláusulas de excepción, o bien mediante criterios que permiten resolver las antinomias. (p. 40).

El trabajo está regido de normas implementadas por los gobiernos nacionales que se deben cumplir a cabalidad, tanto el empleado como el empleador deben crear un ambiente óptimo de trabajo en donde las relaciones interpersonales no se vean afectadas. Según Martínez y Suárez (2021):

Entre las principales iniciativas desarrolladas, encontramos la adopción de leyes antidiscriminación, como la Directiva sobre la igualdad racial, o diversas directivas relativas a la igualdad de trato en el empleo, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y la conciliación de la vida familiar y profesional. (párr. 15).

### ***Clasificación de las Políticas Laborales***

Existen diversos tipos de políticas laborales en donde su busca asegurar el cumplimiento de las leyes laborales en un ambiente de trabajo seguro y eficiente, entre ellos se encuentran, la selección de personal

### ***Selección Personal***

Este es un proceso que realizan las empresas de manera estructurada con el objetivo de buscar el éxito tanto para el empleador como para los trabajadores, en este caso las personas son identificadas para posteriormente ser evaluadas y elegidas dependiendo de las necesidades y objetivos que tiene la empresa. De acuerdo con Brusela et al., (2020), “este proceso consiste en comparar las aptitudes, posibilidades y características del candidato con la exigencia del puesto para que se puedan adaptar a las descripciones y especificaciones del puesto”.

### ***Contratación***

La contratación laboral es el proceso mediante el cual una empresa o empleador selecciona y formaliza la incorporación de un nuevo empleado. El proceso de contratación debe cumplir con la legislación laboral vigente, que varía según el país, garantizando así la protección de los derechos del empleado y estableciendo un marco legal claro para la relación laboral.

Según Cornejo (2015):

La forma en que se da inicio a la prestación de servicios condiciona la forma en que se organizan los períodos de trabajo y de descanso, el monto de las remuneraciones a pagar, los beneficios que corresponde reconocer, la forma de extinguir la relación laboral, etc. Luego, es innegable la trascendencia de la contratación laboral. (p. 138)

### ***Retribución***

Todo individuo trabaja por una remuneración justa y equitativa dependiendo de la labor que realiza, pero este concepto va más allá del salario que recibe, es obligación del establecimiento desde la parte administrativa y de servicios no solo velar por el aspecto económico, sino que también se debe enfatizar en algo tan importante como el bienestar integral

de los trabajadores para que se puedan cumplir con la obtención de los objetivos que dispone la institución donde se labora. Según Espinoza y Toscano (2020), es importante que las organizaciones evolucionen dentro de la gestión administrativa al incluir modelos que integren factores motivacionales para sus empleados, ya que el capital humano es quien lleva a la organización al logro de los objetivos organizacionales”.

### ***Clima Laboral***

El clima laboral es el ambiente que se vive dentro de una empresa, influenciado por la percepción y las interacciones entre los empleados y la organización. Este ambiente conlleva diversos aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación y el reconocimiento del trabajo bien hecho.

El clima laboral, es un referente de gran importancia en las organizaciones, que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos (Pilligua y Arteaga, 2019, p. 4)

### ***Desvinculación***

La desvinculación laboral es el proceso mediante el cual una persona deja de trabajar en una empresa, ya sea por decisión propia o por parte del empleador. Este término abarca situaciones como la renuncia, el despido, la finalización de un contrato temporal, o incluso la jubilación, es así como la Comisión de la Verdad (2022) señala que la desvinculación es la finalización de una relación laboral, la cual se lleva a cabo mediante la presentación de diversos documentos legales que formalizan la interrupción definitiva y permanente de una relación

laboral existente. Este cese puede ocurrir debido a diversas razones, tanto por parte del empleador como del empleado.

### ***¿Que son las Políticas Dentro de la Conciliación Laboral y Familiar?***

Las políticas de conciliación vida familiar-laboral son un conjunto de medidas y prácticas implementadas por las empresas y organizaciones para ayudar a sus empleados a manejar de manera adecuada sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2021) menciona que Las políticas de conciliación vida familiar-laboral se describen como aquellas que facilitan el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Normalmente, proporcionan tres tipos de recursos fundamentales para los padres y cuidadores de niños pequeños: tiempo, apoyo financiero y servicios.

### ***Conciliación Laboral – Familiar***

La conciliación laboral y familiar es un concepto que se refiere a la posibilidad de nivelar de manera armoniosa las responsabilidades y actividades relacionadas con el trabajo y la familia. Se trata de encontrar un punto de equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a la familia.

La conciliación de la vida laboral y familiar también es un tema importante para el área de recursos humanos porque constantemente los empleados buscan una mejor calidad de vida, considerando los cambios en las estructuras familiares y principalmente por el avance a la igualdad laboral entre hombres y mujeres. (Villavicencio y Arce, 2020, p. 293).

Tener una buena conciliación entre estas es fundamental para el bienestar tanto de los empleados como de las organizaciones. Cuando las personas logran llevar a cabo sus

responsabilidades laborales con sus compromisos familiares, experimentan una mejor calidad de vida y una mayor satisfacción en general, es así como Ramos Y Gómez (2020) mencionan que es importante reflexionar y promover el diálogo público sobre la relevancia de la vida personal y laboral, así como la necesidad urgente de equilibrar las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres. Lograr una corresponsabilidad en las labores de cuidado debe ser una meta prioritaria en el corto y mediano plazo.

Es decir que no solo debe haber un balance dentro del trabajo y la familia, sino también una mayor igualdad en la distribución de las cargas de trabajo doméstico puede contribuir a una sociedad más justa, donde se valore y respete el papel de cada individuo, independientemente de su género, en el ámbito familiar y laboral.

### ***Medidas para Mejorar la Conciliación Familiar***

Para realizar las actividades laborales de manera efectiva se necesita tener un ambiente agradable tanto en el lugar donde se labora como en el entorno familiar, el tener equilibrado estos dos aspectos hace que el trabajador se sienta mucho más comprometido tanto con sus proyectos personales como laborales, es así como las medidas que se usan en este ámbito están diseñadas para brindar bienestar a los empleados.

### ***Flexibilidad Horaria***

Es importante considerar que el logro de los objetivos de una empresa se basa en el desempeño de los trabajadores, es por esto que la institución necesita adecuar un horario óptimo según las necesidades de cada individuo, de esta manera se brinda seguridad y bienestar durante las jornadas laborales y fuera de esta. Según Guzmán y Leidinger (2021):

En efecto, la organización del tiempo de trabajo repercute de forma directa en la vida del trabajador, de modo tal que sus hábitos, sus relaciones interpersonales, su ocio,

su salud, y, en general, su tiempo fuera del trabajo, transcurren normalmente en función de la amplitud del ámbito de disposición, control y certidumbre que el ordenamiento laboral y la propia política empresarial le concedan al trabajador, o a sus representantes, sobre el tiempo de la prestación de trabajo. (p. 9).

### **Antecedentes de la Investigación**

La efectividad de las normas laborales dentro de una institución tanto pública como privada es de vital importancia para un desarrollo óptimo de los trabajadores en la misma. Es así como Sumba et al. (2022) en su artículo titulado “Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador” explica que hay diversos factores que influyen en el desempeño de sus trabajadores, ya que al referirnos sobre las normas se abarcan temas legales e incluso sociales que ayuden al obrero a reafirmar su compromiso con la empresa, permitiendo hallar y cumplir con los objetivos propuestos que beneficien ambas partes. Una de ellas es la falta de motivación, cuyo factor se lo denomina clave para un buen crecimiento empresarial. Este artículo se relaciona con el tema que se está investigando ya que se puede analizar cómo los diferentes factores sociales y legales en los que está inmerso un trabajador puede repercutir en sus labores y por ende afecta al momento de alcanzar los objetivos dispuestos por la institución. El objetivo de esta investigación es determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral en los trabajadores de las mipymes ecuatorianas. Los resultados obtenidos en este estudio sistemático fueron la obtención de información que se dio a conocer el rendimiento de los empleados. Se llegó a la conclusión de que un buen clima laboral garantiza un máximo desempeño para que los empleados desarrollen sus actividades laborales con más eficiencia y compromiso con la empresa.

Es así también como Nieto (2019) en su investigación denominada “La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?” analizo que todos los cambios sociales que se han venido dando con el tiempo han influenciado en las nuevas necesidades que requiere una buena conciliación, favoreciendo al surgimiento de nuevos modelos de familia, en donde los hombres también se han adaptado a cumplir actividades que anteriormente solo estaban impuestas para la mujer. Uno de los principales objetivos es analizar la efectividad de estas acciones en la práctica, accediendo a la realidad que rodea a los trabajadores, independientemente del género, y el proceso de acceso a medidas de corresponsabilidad en las empresas. Los resultados expuestos determinaron que a pesar de que los hombres han visto incrementadas sus posibilidades de conciliación, siguen siendo las mujeres las que asumen en mayor medida este papel, hecho que hace que las empresas tiendan a fomentar medidas para mujeres, ciñéndose a lo legalmente exigido en lo relativo a hombres.

Por otra parte, en la revista “Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno” de Jiménez y Gómez (2021) se llegó a la conclusión que aun cuando hayan negativas en la relación trabajo-familia estos llegan a recibir apoyo por parte de la entidad para así lograr mayor equilibrio y bienestar en sus trabajadores, fomentando a crear una cultura de soporte que debería facilitar la estabilidad entre ambas variables. El principal objetivo de la presente investigación es determinar la influencia del equilibrio trabajo-familia y el bienestar subjetivo en la cultura trabajo-familia de funcionarios del Poder Judicial de la Región del Maule. Los resultados generales obtenidos en la presente investigación contribuyen a confirmar las predicciones del modelo de cultura trabajo-familia utilizado (Thompson et al., 1999) y la incorporación de la dimensión del interfaz negativa familia- trabajo como principal predictor en este modelo de la cultura trabajo-familia.

Desde otro enfoque en el trabajo de grado llamado “Grandes retos en la empresa familiar: conciliación vida laboral y familiar y liderazgo” de Lizama (2021) se determinó que después de la pandemia vivida el tema de la conciliación se puso en la mira debido a que los trabajadores tenían que acceder al teletrabajo, pero aun así manteniéndose en su casa, no encontraban una separación entre lo laboral y familiar, en donde la mujer ha llevado la peor parte por lo impuesto hacia ella desde años atrás. invitando a que se desarrolle una acción legislativa para terminar con los roles de genero prevalecientes en la sociedad. El objetivo principal del trabajo es desglosar cada uno de los aspectos más relevantes de estas cuestiones y orientarlas a los distintos ámbitos de la realidad empresarial, en concreto, a la empresa familiar. La investigación revela como resultado que más del 80% de las empresas en España son familiares, enfrentando desafíos significativos en la conciliación de vida laboral y familiar, especialmente para las mujeres, quienes asumen la mayor parte de las responsabilidades del hogar. La pandemia de Covid-19 ha exacerbado estas dificultades, destacando la necesidad de políticas de conciliación efectivas, como la flexibilidad laboral y el teletrabajo. Además, se subraya la importancia del liderazgo en estas empresas, donde las características como la comunicación y la inteligencia emocional son cruciales.

De esta manera en el estudio de Crespo (2020) nombrado “Conciliación familiar y laboral en España: Análisis del problema y posibles vías de mejora” se deduce que, en cuanto a las funciones de algunas empresas, para ser más exactos en España la situación conciliatoria es insatisfactoria en todos los aspectos desde el apoyo económico a sus empleados hasta la poca flexibilidad de horarios que ellos poseen. Una vez analizados los resultados se puede reafirmar en líneas generales la deficiente situación de la conciliación laboral y familiar que los españoles deben afrontar. Resulta especialmente preocupante como asocian la falta de tenencia de un

mayor número de hijos a la situación laboral y económica, mostrando un deseo de haber constituido una familia más grande si esta hubiese sido óptima. En este sentido reafirman dicha concepción negativa de la natalidad respecto al éxito profesional, donde la mayoría de nuestros encuestados consideran que afectaría negativamente o ha afectado a su carrera profesional.

Se concluye que el tema de conciliación entre vida laboral y familiar junto a la efectividad de las políticas es un tema que puede tener diversas inclinaciones, tanto positivas como negativas en la que no solo se mencionan factores relacionados a horarios de trabajo o temas económicos, sino que hay una problemática principal que es la desigualdad de género, en la que concurrentemente la mujer es la más perjudicada. El presente Trabajo de Fin de Grado va a tratar de analizar la situación de conciliación laboral y familiar presente en nuestro país, centrándonos en el papel que juegan en este sentido las administraciones públicas y las empresas como dos de los agentes conciliadores de mayor responsabilidad en la materia.

### **Fundamentos Teóricos del Trabajo Social**

Al hablar de políticas laborales y conciliación entre vida laboral y familiar se implican las diferentes prácticas y normativas que implementan las empresas para equilibrar las demandas del trabajo con las necesidades personales y familiares de los empleados desde un enfoque sistémico, en donde los diferentes sistemas en los que interactúa el trabajador como son la empresa y la familia misma. Como menciona Rivas (2022):

La terapia familiar sistémica se inspiró en la Teoría General de los Sistemas, siendo el pionero Von Bertalanffy, quien la aplicó a las ciencias psicosociales: la familia representa la unidad de análisis del sistema, siendo un conjunto de partes coordinadas y en interacción continua para el alcance de objetivos.

Desde el modelo sistémico familiar se puede analizar las interacciones en los que se desenvuelve un individuo en su entorno y como su comportamiento va a influir en las relaciones familiares. Según Acevedo y Vidal (2019) “La familia constituye un sistema abierto que incluye diversos subsistemas. Dentro de las fronteras que diferencian al sistema familiar de su ambiente, este se estructura de un modo apropiado a su misión y al tratamiento de dichas fronteras”.

El modelo sistémico busca mantener la estabilidad del sistema familiar, de este modo las empresas deben buscar un equilibrio entre las necesidades de los empleados y los objetivos de la institución, a través de políticas efectivas de conciliación. Cabe mencionar que los sistemas familiares y laborales deben adaptarse a los cambios y circunstancias a los cuales se enfrentan, por lo que las políticas laborales efectivas deben ser flexibles y por ende facilitar la adaptación de los trabajadores a sus responsabilidades familiares. Este modelo sistémico familiar proporciona un ambiente general para comprender cómo las políticas laborales y la conciliación entre la familia y trabajo dentro de una empresa pueden influir en el bienestar y funcionamiento de las familias de los empleados y viceversa, lo cual será fundamental para lograr una mayor efectividad y satisfacción en favor de los trabajadores y sus familias.

### **Fundamentos Legales**

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Contenido de las normas relativas al empleo

Política del empleo

La política indicada deberá tender a garantizar:

a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

- b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a) a) b) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos;
- b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

Las políticas, planes y programas deberían estar encaminados a eliminar toda discriminación y a asegurar a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y de trato en cuanto concierne al acceso al empleo, las condiciones de empleo, los salarios y los ingresos y la orientación, formación y promoción profesionales.

Los Miembros deberían adoptar medidas para combatir de manera efectiva el empleo ilegal, es decir, aquel que no satisface las exigencias de las leyes, reglamentos y prácticas nacionales.

Los Miembros deberían adoptar medidas para permitir el traslado progresivo de los trabajadores del sector no estructurado, donde exista, al sector estructurado.

Los Miembros deberían adoptar políticas y tomar medidas que, a la vez que tengan en cuenta la legislación y la práctica nacionales:

- a) faciliten la adaptación al cambio estructural a nivel global, sectorial y de la empresa, y el reemplazo de los trabajadores que hayan perdido sus empleos como consecuencia del cambio estructural y tecnológico;
- b) salvaguarden el empleo o faciliten el reemplazo de los trabajadores afectados en caso de venta, traslado, cierre o desplazamiento de una sociedad, establecimiento o instalaciones.

De conformidad con la legislación y práctica nacionales, los métodos para dar efecto a las políticas del empleo podrían incluir la negociación de contratos colectivos sobre cuestiones relacionadas con el empleo, como:

- a) la promoción y salvaguardia del empleo;
- b) las consecuencias económicas y sociales de la reestructuración y racionalización de ramas de actividad económica y de empresas;

- c) la reorganización y reducción del tiempo de trabajo;
- d) la protección de grupos particulares;
- e) la información sobre cuestiones económicas, financieras y de empleo.

### ***Constitución de la República del Ecuador***

Sección octava Trabajo y seguridad social

Art. 33

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (*CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*, 2008).

### ***Código del Trabajo***

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

**Art. 42**

Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

**Art. 45**

Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
- j) Las demás establecidas en este Código.

## **Diseño Metodológico**

### **Fundamentos Epistemológicos**

Los fundamentos epistemológicos son aquellos que permiten preguntarse de manera organizada y sistemática, aquí es donde entran en juego las diferentes teorías del conocimiento, que ayudan a comprender y a delimitar qué es válido y qué no lo es en la búsqueda de la verdad. En un mundo saturado de información, donde la verdad y la falsedad a menudo se entrelazan, los fundamentos epistemológicos nos ofrecen herramientas para discernir y criticar.

El planteamiento epistemológico que se llevara a cabo para realizar este proyecto es el fenomenológico.

La fenomenología es una rama de la filosofía que hace hincapié en el análisis de las estructuras vivenciales y concienciales. Este movimiento comenzó durante los primeros años del siglo XX y busca explorar cómo la realidad aparece y se presenta basándose en la idea de que la experiencia subjetiva revela aquello que es real. “Resumiendo, conforme lo que explican tanto Husserl como Heidegger se define a la fenomenología como el estudio de los fenómenos (o experiencias) tal como se presentan y la manera en que se vive por las propias personas.” (Trejo, 2012, p. 99).

A lo largo de las décadas, la fenomenología ha tenido un impacto en una amplia gama de disciplinas como la psicología, la sociología, la antropología y las ciencias cognitivas. En psicología, por ejemplo, esto ha llevado a comprender la percepción y la conciencia al ofrecer una visión alternativa a las teorías conductistas o cognitivistas. Según Paoli (2012), “La fenomenología no busca contemplar al objeto mismo, sino la forma en que es captado por el sujeto desde su intencionalidad y puesto en perspectiva espacio-temporal.” (p. 23).

En el campo de la sociología, la fenomenología ha inspirado enfoques como la etnometodología, que busca comprender cómo las personas construyen e interpretan la realidad social en su vida cotidiana. La fenomenología también ha marcado su presencia en la literatura y las artes, donde afectó la forma en que los autores y artistas exploraban la experiencia humana en sus obras.

Este método se relaciona con el proyecto debido a que el equilibrio entre la vida laboral y familiar es un asunto que toca las fibras sensibles. La fenomenología enseña a mirar más allá de los horarios y los beneficios tangibles, centrándose en cómo la gente siente y vive eso. ¿Cómo se ha de sentir para un padre o una madre poder ir a ver a sus hijos en el colegio sin sentirse culpables ni estresados? ¿Cómo influye al trabajador tener tiempo para sí mismo o hacer deporte o simplemente relajarse?

Fenomenológicamente, se debe entender que la conciliación efectiva no sólo se trata de buenas políticas, sino también de experiencias significativas. Por ejemplo, una política de teletrabajo no sólo se encuentra en el éxito de trabajar desde casa sino también cambiar hogar-experiencia de vida para permitir una presencia más llena y una conexión más intensa con su familia.

Cada persona se encuentra con desafíos únicos: cómo manejar su tiempo, cómo cumplir con las exigencias del trabajo sin descuidar las relaciones familiares, cómo encontrar satisfacción y realización en ambos ámbitos. Las políticas laborales que realmente funcionan, vistas desde una perspectiva fenomenológica, son aquellas que reconocen y responden a esas experiencias personales. Esto implica no solo ofrecer opciones como el teletrabajo o guarderías en el lugar de trabajo, sino también comprender cómo los empleados perciben y utilizan estas opciones. La fenomenología invita a

escuchar las voces individuales, a considerar sus experiencias y ajustar las políticas laborales en función de estas realidades personales y subjetivas.

### **Elección de Informantes Clave**

La elección de los informantes es clave para llevar a cabo el presente proyecto sobre la efectividad de las políticas laborales y la conciliación entre la vida laboral y familiar en la empresa Cnel de la ciudad de Manta en el año 2024 fueron: 10 personas entre ellos el jefe de talento humano, el trabajador social y empleados de distintas áreas.

### **Técnicas de Recolección de Información**

En esta investigación, se emplearán técnicas específicas para recolectar información detallada. Se optará por realizar entrevistas estructuradas a través de cuestionarios elaborados, las cuales se llevarán a cabo en persona.

Cada entrevista se realizará individualmente, asegurando que cada participante se sienta cómodo y seguro al expresarse sin preocupaciones sobre cómo serán percibidas sus opiniones, se tomará nota de los aspectos más relevantes, además, se utilizará un dispositivo de grabación de audio, como un celular, pero siempre bajo el consentimiento del usuario entrevistado, como una herramienta adicional para llevar a cabo la entrevista de manera responsable y ética.

### **Técnica de registro y transcripción de la información**

Con el objetivo de recolectar la mayor cantidad de información posible, es importante llevar el registro de la misma bajo una técnica, la cual será la siguiente:

#### ***Cuestionario***

Un cuestionario es como una guía de preguntas diseñada para entender mejor a las personas. Es como una conversación por escrito donde cada pregunta está pensada para conocer tus opiniones, experiencias o conocimientos sobre algo en particular. Es una forma organizada y

cuidadosa de recoger información para entender mejor cómo ven las cosas las personas y qué piensan sobre diferentes temas. Según Fernández (2023):

Un cuestionario es una técnica de recolección de datos de estudios de mercado. Se compone de un conjunto de preguntas organizadas de forma más o menos estructurada. Las preguntas de los cuestionarios se usan para entrevistar a la muestra de un estudio de mercado. (párr. 3)

Cada pregunta está diseñada para capturar aspectos específicos de las distintas perspectivas de los entrevistados, se realizarán un total de 10 preguntas abiertas, a través de una entrevista estructurada.

Para el proceso de transcripción, además de anotar lo más relevante, se usará bajo el consentimiento de la persona entrevistada, una grabadora de audio mediante un dispositivo móvil, para que de esa manera toda la información sea analizada tal cual como fue dicha, manejando con responsabilidad los datos obtenidos que posteriormente serán escritos en un documento de Word, las respuestas a todas las preguntas elaboradas.

### **Método para la interpretación de la información**

El método que se utilizará para la interpretación de la información será el deductivo:

#### ***Método deductivo***

El método deductivo funciona como un camino que va desde lo general hasta lo particular. Comienza con una premisa amplia o una teoría establecida como válida. A partir de esta premisa, se extraen conclusiones específicas que deben ser verdaderas si la premisa inicial es correcta. Es un proceso de pensamiento que se utiliza para estructurar argumentos de manera coherente y establecer relaciones lógicas entre ideas.

Es un sistema para organizar hechos conocidos y extraer conclusiones, lo cual se logra mediante una serie de enunciados que reciben el nombre de silogismos, los mismos comprenden tres elementos: a) la premisa mayor, b) la premisa menor y c) la conclusión. (Dávila, 2006, p. 184).

Se aplico este método para analizar de mejor manera toda la información recolectada, extrayendo datos con mayor relevancia por medio de la entrevista con la que se realizó conclusiones específicas sobre la efectividad de las políticas laborales y la conciliación entre la vida familiar y laboral en la empresa Cnel de la ciudad de Manta.

## Descripción del proceso de categorización

**Tabla 1**

*Descripción del proceso de categorización*

**Desarrollado por:** Espinoza Torres Kleber Steven

“Efectividad de las Políticas Laborales y la Conciliación entre vida laboral y familiar en la empresa Cnel de la ciudad de Manta, año 2024”

CATEGORIAS	CONCEPTUALIZACIÓN	AUTORES	SUBCATEGORÍAS TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<b>POLÍTICAS LABORALES</b>	El objetivo declarado por diversas políticas laborales, de protección social y fiscales es la mejora de las condiciones de los trabajadores y sus familias: leyes de salario mínimo, regímenes fiscales especiales para microempresas y empresas pequeñas, exenciones de impuestos, medidas de protección laboral contra el despido, y una combinación de programas de salud, pensiones y programas sociales, entre otras. Ese conjunto de políticas públicas, en principio, debería contribuir también a la reducción de la pobreza y las desigualdades.	(Ñopo y Peña, 2021, p. 11).	Condiciones Laborales Capacitación Productividad	Entrevista Cuestionario de entrevista Grabadora

---

**CONCILIACIÓN**
**N**

La conciliación de la vida laboral y familiar también es un tema importante para el área de recursos humanos porque constantemente los empleados buscan una mejor calidad de vida, considerando los cambios en las estructuras familiares y principalmente por el avance a la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

(Villavicencio y Arce, 2020, p. 293).

Beneficios sociales  
Descanso laboral  
Apoyo institucional

Entrevista

Cuestionario de entrevista  
Grabadora

---

## **Descripción del Proceso de Triangulación**

La triangulación es una técnica usada en la investigación para garantizar que los resultados sean más confiables y exactos, consiste en emplear varios métodos diferentes para estudiar un mismo tema, de esta manera se puede observar una situación desde diferentes ángulos para obtener una visión más detallada. Según Jiménez (2020):

La triangulación se logra utilizando diferentes técnicas de investigación.

Técnicas trianguladas son útiles para verificación cruzada y provee a la investigación confirmación e integridad, que hace que prime el equilibrio entre dos o más diferentes tipos de investigación. El propósito de la triangulación es aumentar la credibilidad y validez de los resultados de la investigación. El objetivo es obtener confirmación de los hallazgos a través de la convergencia de diferentes perspectivas (p. 2).

La triangulación de datos cualitativos se enfoca en explorar y comprender a fondo las experiencias, comportamientos y percepciones de las personas a través de la recolección de información variada se busca comprender los significados detrás de una situación o problema. De acuerdo con Santa Cruz et al. (2022):

La investigación cualitativa implica la recolección de abundante información en todas sus formas, inclusive hasta imágenes y sonidos, solo basta con describir la situación problema y sus significados. En base a estos métodos, este tipo de investigación se elige cuando se quiere explicar el comportamiento de un grupo de interés, también si se buscan nuevas ideas, soluciones o alternativas positivas, o simplemente sí se quiere probar algo (p. 10).

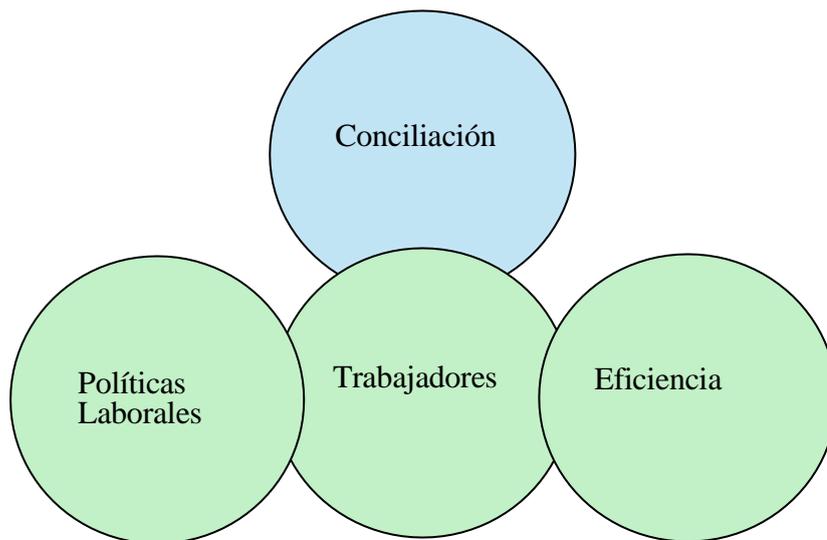
La triangulación de datos se desarrolló a partir de las técnicas usadas al jefe de Talento Humano, al Trabajador Social y a los trabajadores de la empresa Cnel de Manta.

## Descripción del Proceso de Graficación

En este proyecto de investigación, se utilizará la técnica de la entrevista, tanto al Departamento de Talento Humano, Trabajador/a Social como a los empleados de la Empresa Cnel, el objetivo es recopilar y organizar de manera sistemática información sobre las políticas laborales y los protocolos existentes dentro de la organización, también se analizarán los factores que afectan la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores, para identificar aquellos elementos que influyen en su bienestar y productividad dentro de la empresa.

### Gráfico 1

#### Proceso de Graficación



#### Características de los Investigadores

El proyecto de investigación fue realizado por Kleber Steven Espinoza Torres, estudiante del octavo semestre de la carrera de Trabajo Social en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Como investigador, Steven Espinoza se destaca por ser objetivo, basado en la lógica y el razonamiento, lo que le permite evitar guiarse por sus emociones en sus análisis, sabe escuchar y observar durante todo proceso para comprender en profundidad la

problemática abordada, de manera ordenada analiza minuciosamente los datos recopilados en el campo de estudio, asegurando que cada aspecto relevante fuera considerado.

Como persona, Steven Espinoza también se distingue por su honestidad, lo que garantiza que toda la información presentada en su trabajo es con claridad y está destinado exclusivamente a fines educativos, es un profesional comprometido y decidido, que ha sabido aplicar con responsabilidad los conocimientos adquiridos durante sus años de formación académica, su empatía y sentido de justicia social refuerzan su labor en el campo del Trabajo Social, este proyecto, ha puesto de manifiesto el conocer la efectividad de las políticas laborales y la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de la empresa CNEL EP de Manta.

### **Consideraciones Éticas**

Para garantizar la protección de los derechos y la privacidad de la comunidad educativa en este proyecto de investigación, se envió un oficio a la empresa Cnel de la ciudad de Manta solicitando su colaboración y autorización para llevar a cabo el proceso de recolección de información dentro de dicha entidad.

Durante la realización de las entrevistas al personal de la empresa CNEL, se utilizaron grabadoras para documentar la información, pero con el objetivo de garantizar la privacidad de los participantes, las grabaciones fueron eliminadas del dispositivo móvil una vez que se integraron al proyecto, además no se incluyeron nombres en el informe, y en las fotografías tomadas como evidencia, se cubrieron los rostros de los colaboradores para preservar su anonimato.

Como próximo Trabajador Social, los datos que se obtuvieron fueron usados únicamente para la realización de este proyecto de investigación y con el consentimiento de los informantes claves. Es primordial señalar que esta investigación se fundamenta en los

principios éticos del Código Deontológico de Trabajo Social, de esta manera Lima (2012, pág.4) en dónde se manifiesta que:

#### Capítulo IV. – La Confidencialidad y Secreto Profesional

Artículo 48.- La confidencialidad constituye una obligación en la actuación del/la trabajador/a social y un derecho de la persona usuaria, y abarca a todas las informaciones que el/la profesional reciba en su intervención social por cualquier medio.

Artículo 50.- El secreto profesional de los/las trabajadores/as sociales se extiende a toda información confidencial cualquiera que sea la manera en la que se haya recabado Se entiende por información confidencial aquella que es de carácter personal y que la persona usuaria no quiere que se revele. En caso de duda sobre la naturaleza de la información, el/la profesional podrá solicitar la confirmación de tal extremo a la persona usuaria, preferentemente por escrito, o pedir asesoramiento a la Comisión Deontológica del órgano competente o de la estructura colegial.

## **Análisis del Contenido**

### **Análisis Descriptivo**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, orientado a analizar y comprender en profundidad las políticas laborales implementadas en CNEI y su impacto en los empleados. Para ello, se llevaron a cabo entrevistas detalladas con miembros del equipo y trabajadores de la empresa. Estas entrevistas permitieron recolectar información valiosa sobre las percepciones y experiencias de los empleados con respecto a las políticas de la empresa, su efectividad y áreas de mejora, vamos a analizar las entrevistas desde cada una de las perspectivas mencionadas empezando desde la trabajadora social, el jefe y talento humano y terminando con los trabajadores.

### ***Trabajadora Social***

De acuerdo a la entrevista realizada a la trabajadora social quien lleva trabajando en la empresa cuatro años respondió lo siguiente a las preguntas que se mencionan a continuación, ¿Qué tipo de políticas laborales se han implementado en la empresa para el bienestar de los trabajadores? “Menciona que tienen procedimientos e instructivos sobre la normativa interna de Talento Humano, normativa interna de Seguridad y Salud Ocupacional, de Seguridad y Salud en el Trabajo. También se manejan con el Código de Trabajo y el contrato colectivo, además de contar con procedimientos específicos para licencias y permisos, guiados por la Ley Orgánica de Derechos Humanos y la empresa para establecer estas políticas se basan en diversas leyes y reglamentos”, lo cual nos lleva a preguntarnos: ¿De acuerdo a qué necesidades que pudieron identificar se hicieron las políticas que están actualmente en la empresa? “La entrevistada comenta que dentro de la institución se basan en el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servidor Público, las leyes del IESS, la prevención de riesgos laborales, y la Ley de Seguridad Social, entre otras, en lo cual se manifiesta que estas políticas están alineadas con las normativas nacionales y abordan las necesidades de seguridad y bienestar de los empleados.” Para entender mejor cómo los empleados pueden expresar sus preocupaciones, también se le preguntó: ¿Existen mecanismos dentro de la empresa para que los trabajadores expresen sus preocupaciones o sugerencias relacionadas con la conciliación entre vida laboral y familiar? “La entrevistada menciona que, si existen, que es a ella con quien acuden para manejar ciertas situaciones y expresar sus preocupaciones, ellos pueden expresar sus inquietudes cuando sienten que los jefes inmediatos no siguen las normativas establecidas, es ella quien actúa como mediadora para asegurar que se cumplan las políticas y que los empleados puedan hacer uso de sus derechos, como licencias de permiso o descanso médico.” Asimismo, se indagó sobre la efectividad de estas políticas en diferentes departamentos, por lo que se le preguntó: ¿Ha

observado alguna diferencia en la efectividad de las políticas laborales en distintos departamentos de la empresa? “Ella manifiesta que no se ha observado una diferencia significativa en la efectividad de las políticas entre distintos departamentos, ya que todas las políticas se deben cumplir de manera uniforme, y si un trabajador es contratado, debe cumplir con las políticas al 100%, y por lo tanto manifiesta que no ha habido inconvenientes en la colaboración entre departamentos.”

### ***Jefe de Talento Humano***

También se interrogó al jefe inmediato de talento humano quien lleva laborando muchos años dentro de la empresa, y mediante las entrevistas que se le realizó, el indicó lo siguiente, ¿Qué tipo de políticas laborales existen o se han implementado dentro de la empresa? “Manifiesta que se han implementado varias medidas para mejorar las condiciones laborales de los empleados, se ha dado mucho énfasis en los programas de capacitación para brindar información sobre la seguridad en las labores que realizan los trabajadores y fomentar el desarrollo en sus funciones, además comentó que se cuenta con seguros médicos y políticas para asegurar la igualdad de oportunidades para todos.” Para evaluar la efectividad de estas políticas, se le preguntó: ¿Qué indicadores utiliza la empresa para medir la efectividad de sus políticas laborales? “Para ello, el entrevistado manifestó que la empresa realiza un cuestionario de evaluación psicosocial para observar cómo se sienten en sus espacios laborales, es así como miden la satisfacción de los trabajadores, este cuestionario analiza diversos aspectos, como si los requerimientos de los empleados son aceptados, si están de acuerdo con las actividades que realizan, si el trabajo les causa estrés y si se les permite que su voz sea escuchada.”, También se indagó sobre cómo se evalúan estas políticas, preguntándole: ¿Cómo evalúa usted estas políticas laborales? “El entrevistado contestó que las políticas han tenido un impacto positivo, especialmente en el bienestar del personal y los compañeros de trabajo, sin embargo, mencionó aspectos que podrían

mejorarse, como la adecuación de algunas capacitaciones a las necesidades específicas de ciertos trabajos como el área operativa.”

Finalmente, se le preguntó sobre los cambios observados desde la implementación de las políticas, con la pregunta: ¿Ha observado usted alguna mejora en la productividad o satisfacción laboral desde la implementación de las actuales políticas laborales? “El manifestó que se ha observado un avance, sobre todo en la productividad y en la seguridad de los compañeros gracias a las capacitaciones que se brindan, sumando también el análisis de los cuestionarios psicosociales, dónde esto ha mostrado un incremento en la satisfacción laboral, esforzándose por crear un ambiente de trabajo adecuado.”

### ***Trabajadores de CNEL EP MANABÍ***

Asimismo, se realizaron varias preguntas a ocho trabajadores de la empresa quienes comentaron que llevan muchos años laborando en esta empresa, durante las entrevistas ellos llegaron a concluir lo que se detalla a continuación. Para comprender mejor las experiencias de los trabajadores con las políticas laborales de CNEL, se menciona lo siguiente: ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa? “Los entrevistados 1, 5, 6, 7 y 8 expresaron experiencias positivas, destacando aspectos como el seguro médico, las licencias por emergencias y la intención de la empresa de mejorar, el entrevistados 3 y 4 consideraron que su experiencia es mayormente buena o regular, aunque mencionaron que hay espacio para mejorar las políticas laborales actuales y el entrevistado 2 percibió que las políticas no son aplicadas de forma equitativa para todos.”

Además, se preguntó: ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal? “En esta pregunta los entrevistados 1, 5, 6, 7 y 8 coincidieron en que las políticas sí facilitan un buen equilibrio, destacando la flexibilidad y los horarios razonables y los entrevistados 2, 3 y 4 sintieron que,

aunque hay algunos beneficios, todavía existen áreas de mejora, como horarios más manejables y apoyo constante en las responsabilidades familiares diarias.”

Para explorar el manejo de responsabilidades familiares, se les preguntó también: ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares? “En este caso todos los entrevistados reconocieron que las políticas de licencias por emergencias y el seguro médico son los principales apoyos para manejar sus responsabilidades familiares, aun así, los entrevistados 2, 3 y 4 manifiestan que a pesar de valorar estas políticas, consideran que no cubren suficientemente las responsabilidades diarias fuera de otras emergencias.”

Luego, se abordó la respuesta de la empresa ante las dificultades familiares con la pregunta: ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos? “Aquí los entrevistados 1, 5, 6, 7 y 8 experimentaron dificultades, pero destacaron que la empresa fue comprensiva y flexible, permitiéndoles organizar su tiempo sin mayores problemas, aunque también los entrevistados 2, 3 y 4 mencionan que, aunque recibieron apoyo, mencionaron que en ciertos casos enfrentaron respuestas tardías, particularmente en la validación de permisos médicos o solución de problemas.”

Finalmente, para conocer el equilibrio entre su vida laboral y familiar se les preguntó: ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa? “Los entrevistados 1, 5, 6, 7 y 8 indicaron que el equilibrio ha mejorado, atribuyéndolo a los beneficios de las políticas laborales de la empresa, y los entrevistados 2, 3 y 4 percibieron que el equilibrio se ha mantenido igual, mencionando que, aunque hay aspectos positivos, aún hay oportunidades para mejorar”.

## **Análisis Concluyente**

Los resultados que se obtuvieron mediante la investigación arrojaron que las políticas laborales de CNEL son efectivas, destacándose beneficios como licencias, seguros médicos y procesos claros que favorecen el bienestar de los empleados, también se valoran los mecanismos como el acceso a la Trabajadora Social para resolver conflictos y garantizar derechos laborales, sin embargo, algunos trabajadores perciben desigualdad en la aplicación de estas políticas, lo que podría afectar la conciliación entre su vida laboral y personal.

Las entrevistas realizadas confirman que las políticas laborales de CNEL son efectivas y han contribuido al bienestar y satisfacción de la mayoría de los trabajadores, mejorando la productividad y facilitando un equilibrio entre vida laboral y familiar, aunque se identificaron áreas de mejora, como la equidad en su aplicación, mayor flexibilidad en horarios y mejor respuesta a otras necesidades familiares, los propósitos de la investigación se cumplieron, evidenciando que estas políticas impactan positivamente, aunque es necesario ajustarlas para garantizar un beneficio más inclusivo para todos.

Las políticas de CNEL han ayudado a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de la mayoría de los trabajadores, destacándose beneficios como la flexibilidad en emergencias y el apoyo en responsabilidades familiares, algunos empleados consideran que estas medidas no cubren completamente las necesidades diarias, y las respuestas tardan en ciertos casos, dónde se refleja la importancia de acelerar los mecanismos de atención para fortalecer este equilibrio entre la vida laboral y personal.

## **Limitaciones**

Las principales limitaciones halladas dentro de la empresa CNEL EP, fue que no se contaba con una oficina privada para la aplicación de las entrevistas.

El tiempo era muy escaso y la falta de disponibilidad de los entrevistados debido a sus ocupaciones laborales conllevó a alargar el proceso de recolección de datos por unas semanas.

### **Recomendaciones**

Que la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, refuerce convenios con la empresa CNEL EP para realizar capacitaciones a los jefes inmediatos y el personal de recursos humanos, y ellos desarrollen talleres enfocados en estrategias para equilibrar la vida laboral y familiar según las necesidades de los trabajadores

Que la empresa establezca políticas internas para el mejoramiento de la conciliación entre el trabajador y el empleador con la finalidad de generar un ambiente laboral más saludable y respetuoso.

Que la empresa busque estrategias que contribuyan al mejoramiento de una comunicación efectiva dentro del entorno laboral con el propósito de aumentar el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores.

## Referencias bibliográficas

Acevedo, L., y Vidal, C. (2019). La familia, la comunicación humana y el enfoque sistémico en su relación con la esquizofrenia. *Medisan*, 23(01), 131-145.

<http://scielo.sld.cu/pdf/san/v23n1/1029-3019-san-23-01-131.pdf>

Código de Trabajo. Registro Oficial 167 de 16 de dic-2005.

[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)

Comisión de la Verdad. (2022, 10 de noviembre). *Procedimiento de desvinculación de personal*.

[https://web.comisiondelaverdad.co/images/P5.TH\\_Desvinculaci%C3%B3n\\_de\\_PersonalV5.pdf](https://web.comisiondelaverdad.co/images/P5.TH_Desvinculaci%C3%B3n_de_PersonalV5.pdf)

Constitución del Ecuador 2008. Registro Oficial 449 de 20 de oct-2008.

[https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

Cornejo, C. (2015). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho y Sociedad*, 37, 138-150. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792228>

Crespo, A. (2020). *Conciliación familiar y laboral en España: análisis del problema y posibles vías de mejora*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/38127/TFG-Crespo%20Rollan%2c%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112).

<https://www.scielo.org.mx/pdf/secu/n112/2395-8464-secu-112-e1827.pdf>

Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus. Revista de Educación*, 12, 180-205.

<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]. (2021, 14 de Junio). *¿Qué son las políticas de conciliación vida familiar-laboral?*

<https://www.unicef.org/uruguay/historias/que-son-politicas-conciliacion-vida-familiar->

[laboral#:~:text=Las%20pol%C3%ADticas%20de%20conciliaci%C3%B3n%20vida%20familiar%20laboral%20se%20definen%20como,%3A%20tiempo%2C%20finanzas%20y%20servicios.](#)

Espinoza, A., y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89.

<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>

Fernández, I. (2023). *Qué es un cuestionario y cómo crear cuestionarios online eficaces*. We are tester. <https://www.wearetesters.com/investigacion-de-mercados/que-es-un-cuestionario-consejos/>

Fernández, P. (2023). La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/62992/TFG-L3666.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Galván, G. (2023). *Conciliación de la vida Laboral y Familiar desde una Perspectiva de Género* (Tesis de grado, Universidad de la Laguna). Archivo digital.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/34532/Conciliacion%20de%20la%20vida%20laboral%20y%20familiar%2C%20desde%20una%20perspectiva%20de%20genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, C. (2020). *La negociación colectiva: modelos teóricos. El sistema de negociación colectiva en España* (Tesis de grado, Universidad de Valladolid). Archivo digital.

<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/45844>

González, A. (2020). *Conflicto trabajo – familia: un riesgo psicosocial emergente. Revisión documental 2010 – 2020* (Trabajo de grado, Fundación universitaria del área Andina). Archivo digital.

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4220/Conflicto%20trabajo>

[%20Familia%20Monografia%20Alvaro%20G.%20Gonzalez%20%20Vers%20Entrega%20U.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Guzmán, C., y Leidinger, B. (2021). ¿REGULAR EL TIEMPO DE TRABAJO? UNA REFLEXIÓN A PROPÓSITO DEL HORARIO FLEXIBLE. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-09-1.pdf>

<https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/645/GRADEdi116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 23-50.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n32/2448-7899-rlds-32-23.pdf>

Jiménez, A., y Aravena, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento psicológico*, 13(2), 123-135. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612015000200009&script=sci_arttext)

[89612015000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612015000200009&script=sci_arttext)

Jiménez, A., y Gómez, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología* Ene-Jun 2021, Vol. 40, N.º 1, p. 23-36.

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcp/v40n1/1659-2913-rcp-40-01-23.pdf>

Lima, A. (2012). Consejo deontológico de trabajo social. Consejo electoral del trabajo social. [https://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/cordoba/files/Codigo\\_Deontologico\\_de\\_la\\_Profesion\\_2012\(1\).pdf](https://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/cordoba/files/Codigo_Deontologico_de_la_Profesion_2012(1).pdf)

Lizama, E. (2021). Grandes retos en la empresa familiar: conciliación vida laboral y familiar y liderazgo. <https://zaguan.unizar.es/record/100953/files/TAZ-TFG-2021-136.pdf>

Martínez, M., y Suárez, M. (2021). *La política social y de mercado de trabajo*.

Openeuropeuv.es. <https://www.openeuropeuv.es/la-politica-social-y-de-mercado-de-trabajo/>

Nieto, P. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?

Ehquidad: La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, núm. 11, enero-junio, 2019, pp. 203-237. <https://www.redalyc.org/pdf/6721/672174444007.pdf>

Ñopo, H., y Peña, A. (2021). Políticas de protección social y laboral en el Ecuador.

<https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/645/GRADEdi116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. <https://www.ilo.org/es/publications/tiempo-de-trabajo-y-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-personal-en-el-mundo>

Organización Internacional del trabajo. (2002). *Las normas internacionales del trabajo Un enfoque global*.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/document/publication/wcms\\_087694.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/document/publication/wcms_087694.pdf)

Paoli, J. (2012). Husserl y la fenomenología trascendental. *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, (65), 20-29.

<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/812/812>

Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de administración*. 15(28).

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Ramos, J., y Gómez, A. (2020). ¿ Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres. *COVID19: IvieExpress*, 16, 1-10. <https://www.ivie.es/wp->

[content/uploads/2020/06/16.Covid19\\_IvieExpress\\_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf](content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf)

Rosales, C., García, S., y Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(3), 106-117.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-106.pdf>

Sumba, R., Moreno, P., y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador, *Revista Dominio de la Ciencia*, 8(1), 234-261.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Trejo, F. (2012). Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 11(2), 98-101.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122h.pdf>

Villavicencio, N., y Arce, P. (2021). Equilibrio entre conciliación familiar y satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria de 2020 en la ciudad de La Paz. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(2),

286-315. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n2/v19n2\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n2/v19n2_a03.pdf)

Yuperel, B., Balderramos, R., y Watson, A. (2020). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista universitaria del caribe*, 24(01), 68-76.

<https://www.lamjol.info/index.php/RUC/article/view/9912/11322>

Jiménez, V. (2021). Triangulación metodológica cualitativa y cuantitativa. *Revista sobre estudios e investigaciones del saber académico*, (14), 76-81.

<https://revistas.uni.edu.py/index.php/rseisa/article/view/276>

Santa Cruz, F., Obando, E., Reyes, G., y Rodríguez, S. (2022). Investigación cualitativa: una mirada a su validación desde la perspectiva de los métodos de triangulación. *Revista de filosofía*, 39(101), 59-72.

<https://www.academia.edu/download/101923726/Art. 5 Investigacion cualitativa un a mirada a su validacion 59 - 72 def.pdf>

## **Anexos**

### **Anexo A: Entrevista a la Trabajadora Social de la empresa CNEL EP MANABÍ de la ciudad de Manta**

**1. ¿Qué tipo de políticas laborales se han implementado en la empresa para el bienestar de los trabajadores?**

La trabajadora social manifiesta “Tenemos procedimientos, tenemos instructivos sobre la normativa interna de Talento Humano, normativa interna de Seguridad y Salud Ocupacional, de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos manejamos con eso. También nos manejamos con el Código de Trabajo también y el contrato colectivo, tenemos también el procedimiento para las licencias de permisos o algún otro problema que tenga un trabajador y también nos guiamos con la Ley Orgánica de derechos humanos”.

**2. ¿Con que objetivo se implementaron las actuales políticas laborales que existen?**

Ella menciona que “Las actuales políticas laborales que existen son para promover el bienestar de los trabajadores y también de la empresa porque sabemos muy bien que dentro de una institución es por parte, tenemos que dividir el bienestar y el crecimiento económico tanto para el empleador como para los trabajadores”.

**3. ¿De acuerdo a que necesidades que pudieron identificar se hicieron las políticas que están actualmente en la empresa?**

Directamente para establecer las políticas nos basamos a lo que son las leyes que se refieren del Reglamento General de la Ley Orgánica del servidor público y también en las leyes del Iess, también en la prevención de riesgos laborales, también al reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto viene con resoluciones, nos manejamos también en el reglamento interno y la Ley de Seguridad Social, la ley orgánica de discapacidad porque de ahí también se basa en los que son las reformas, también lo que

indican los procedimientos, los artículos sobre la Seguridad Social que tenemos nosotros, en este caso es el Iess que nos ayudan cuando son los certificados médicos y cuando en un caso si tenemos personal de códigos de trabajo y personal del servidor público también nos ayuda.

**4. ¿Considera usted que las políticas laborales de CNEC facilitan una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar de los empleados? ¿Por qué?**

Si se tiene en cuenta el que exista una buena conciliación, porque nos basamos también en los procedimientos y normativas, en las cuales cada servidor, cada trabajador tiene que cumplir lo que indica lo que está por escrito, por eso es que nosotros tenemos esas normativas, tenemos estos procedimientos para que el servidor se acoja a las licencias, a los requerimientos, y también el empleador cumpla con esos requerimientos directamente y que si en caso es por una calamidad, los familiares y el servidor también pueda hacer uso de esta licencia.

**5. ¿Existen mecanismos dentro de la empresa para que los trabajadores expresen sus preocupaciones o sugerencias relacionadas con la conciliación entre vida laboral y familiar?**

En este punto existe una trabajadora social, y en la cual los compañeros cuando ellos no están de acuerdo con los que los jefes inmediatos le imponen a realizar, muy a pesar de que tenemos los procedimientos o las políticas para que se cumplan, a veces los jefes inmediatos se saltan de estos artículos o de los citados por la normativa y que está escrita, se olvidan de que tenemos que cumplir, por eso los compañeros vienen para que nosotros manejemos una conciliación, le hagamos entender a los compañeros y al personal que están a su cargo, para que se cumpla con lo escrito y puedan ellos hacer uso, ya sea de sus vacaciones, al uso de su licencia de permiso, y también por tema laboral, si un compañero no está en condición para laborar también pueda hacerse uso de estas

licencias para que presenten su descanso médico correspondiente, pero sin embargo hay algunos que presentan su certificado médico y los jefes inmediatos indican que tienen que trabajar porque tienen una programación de trabajo que cumplir, pero si ellos están presentando un certificado médico, no puede obligar a un trabajador porque él está con un certificado y es por ende que si el certificado es emitido, es porque no está el 100% de salud, en condiciones para hacer un trabajo y por eso él tiene el uso de su licencia.

**6. ¿Ha observado alguna diferencia en la efectividad de las políticas laborales en distintos departamentos de la empresa?**

Bueno, directamente no hay alguna diferencia de efectividad de las políticas porque ya las políticas se deben cumplir sea como sea, si un trabajador es contratado, tiene que cumplir dentro de la empresa con las con las políticas como indican al 100% y no hemos tenido inconvenientes con otros departamentos, se trababa con todos de la mano, apoyándose mutuamente.

**7. ¿Qué papel cree que desempeñan los trabajadores sociales en la promoción y mejora de las políticas de conciliación entre vida laboral y familiar en CNEL?**

El papel es muy importante de los trabajadores sociales, porque nosotros somos como portavoces ya sea del trabajador y de la empresa, estamos compartidos a media, pero por lo general a veces las políticas de conciliación van más al trabajador que a la empresa, en este caso si un trabajador no tiene conocimiento de que existen normativas, procedimientos o que indica tal artículo, nosotros debemos darle a conocer todo esto, de que él sí puede hacer uso de una licencia, de un permiso, contamos con todo esto, y así mismo con los familiares cuando los compañeros están enfermos ellos a veces no pueden informarles, entonces nosotros también estamos ahí para informarles a los familiares como proceder en estos casos.

## **Anexo B: Entrevista al jefe de Talento Humano de la empresa CNEL EP MANABÍ de la ciudad de Manta**

**¿Qué tipo de políticas laborales existen o se han implementado dentro de la empresa?**

En la empresa tenemos varias medidas para mejorar las condiciones laborales de los empleados como programas de capacitación en donde al personal se le brinda información sobre la seguridad que deben tener en sus labores y puedan desarrollarse en sus funciones, aquí también se cuenta con seguros médicos, existen también políticas para que las oportunidades sean iguales para todos.

**2. ¿Qué indicadores utiliza la empresa para medir la efectividad de sus políticas laborales?**

Para evaluar cómo van las políticas laborales, la empresa realiza un “cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales” para saber qué tan satisfechos están los trabajadores, en donde se analiza si sus requerimientos son aceptados, si están de acuerdo con las actividades que realizan, también se habla sobre si el trabajo que realizan les causa estrés y sobre si se les permite que su palabra también sea tomada en cuenta, también existe un punto de marcación para ver la puntualidad y la asistencia de los empleados.

**3. ¿Cómo evalúa usted estas políticas laborales?**

Creo que las políticas han tenido un impacto positivo, especialmente en áreas como el bienestar del personal de los compañeros de trabajo, aunque hay puntos que podrían mejorarse, como algunas capacitaciones no siempre están hechas a lo que necesitan algunos trabajos, y a veces pareciera que las políticas están hechas de manera general y no siempre para los departamentos que tenemos.

**4. ¿Ha observado usted alguna mejora en la productividad o satisfacción laboral desde la implementación de las actuales políticas laborales?**

Sí he visto un avance, sobre todo en la productividad y en el cuidado que deben de tener los compañeros de operación ya que las capacitaciones han permitido que los empleados trabajen de manera más segura, también gracias al análisis de los cuestionarios psicosociales se ha visto un incremento en la satisfacción laboral y se hace lo mejor posible para que exista un ambiente de trabajo adecuado.

**5. ¿Qué políticas específicas tiene la empresa CNEL para apoyar la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus empleados?**

Aquí dentro de Cnel se cuenta con licencias para los empleados que necesitan cuidar a sus hijos, permisos especiales para atender situaciones familiares urgentes, también las licencias por maternidad y calamidades domésticas, también ofrecemos el teletrabajo en casos especiales para quienes lo requieran, siempre se están buscando alternativas que ayudan a equilibrar mejor el trabajo con la vida personal y puedan atender sus necesidades personales y familiares también.

**6. ¿Cómo asegura la empresa que las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar sean accesibles para todos los empleados?**

La empresa garantiza que estas políticas sean conocidas y aplicadas a través de reuniones informativas periódicas que incluso tenemos aquí en Talento Humano todas las semanas, también por capacitaciones dirigidas a los jefes inmediatos de cada departamento, quienes son los responsables de supervisar y dar aviso si algunos de los trabajadores no se encuentra bien y reportar siempre cualquier situación que afecte la salud y el bienestar de los compañeros.

**7. ¿Cuál es el grado de satisfacción general de los empleados respecto a las políticas laborales actuales?**

De manera general, los compañeros valoran mucho estas políticas que ha implementado desde la empresa, como le mencionaba, cuando necesitan cuidar a sus hijos, o los permisos para atender situaciones familiares, las licencias por maternidad y paternidad, tenemos muchos casos de calamidades domésticas en donde se les brinda apoyo, y el teletrabajo que se aplica en casos de urgencia. Yo sé que algunos trabajadores no están tan satisfechos porque creen que no se están respetando sus derechos, el problema es que no todos aplican para estos beneficios porque nosotros nos regimos con normas que debemos cumplir y muchos compañeros no entiendo que quizás no pueden aplicar a teletrabajo, o no se pueden ausentar más horas durante sus horas de trabajo pero esto no lo decidimos nosotros si no que nos guiamos con los procedimientos que están estipulados para estos casos.

**Anexo C: Entrevistas al personal laboral de la empresa CNEL EP MANABÍ de la ciudad de Manta**

**1. ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa?**

La verdad que mi experiencia ha sido positiva, creo que las políticas están bien estructuradas y siento que buscan beneficiar tanto a la empresa como a los trabajadores, por mi parte me han permitido trabajar en un ambiente ordenado y estable.

**2. ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?**

Por supuesto que sí, la empresa nos brinda horarios razonables y también existe flexibilidad cuando se necesita algo, y esto me ayuda a organizarme mejor con mi familia y mis responsabilidades personales.

**3. ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares?**

Sí, por ejemplo, hay permisos que se pueden solicitar en situaciones familiares importantes, como emergencias o citas médicas y también la empresa brinda un ambiente de apoyo entre compañeros y los jefes, lo que ayuda bastante cuando se tiene algún tema familiar urgente.

**4. ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos?**

En 2 ocasiones tuve situaciones familiares complicadas, pero cuando hablé con mi jefe inmediato siempre me comprendió, desde Talento Humano me facilitaron un mejor horario o incluso salir antes siempre y cuando presente mi justificación, siento que hay empatía y se ponen en los pies del trabajador.

**5. ¿Cree que las políticas laborales actuales impactan positivamente en su bienestar general? ¿Cómo?**

Desde mi perspectiva sí, porque siento estabilidad, la empresa entiende que somos personas con vidas fuera del trabajo es algo que da tranquilidad, aparte me ayuda a organizarme mejor, haciendo que rinda más en el trabajo y también esté más presente con la familia.

**6. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría en las políticas laborales para facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar?**

Tal vez se podría considerar implementar un día de teletrabajo de vez en cuando o ampliar un poco más los permisos en casos de alguna calamidad doméstica, pero igual siento que ya hacen un buen trabajo en este aspecto.

**7. ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa?**

Ha mejorado, antes sentía que era complicado organizarme, pero con el tiempo aquí en

CNEL, y con las políticas que tienen, he podido manejar mejor mis tiempos, estoy más tranquila en lo personal y en mi trabajo.

---

## **Entrevistado 2**

**1. ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa?**

Mi experiencia ha sido normal, hay cosas buenas como el seguro médico, pero siento que las políticas no son para todos por igual, siento que unos tienes mas acceso a recibir alguna ayuda que otros.

**2. ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?**

La verdad, no tanto, a veces los horarios son difíciles, y a veces se hace difícil dedicarle tiempo a la familia o hacer algo personal, aunque igual estoy contento con la facilidad para pedir algunos permisos.

**3. ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares?**

Sí, como las licencias por emergencias, aunque siento que falta más apoyo para quienes tenemos la responsabilidad del trabajo y la familia todos los días.

**4. ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos?**

Algunas veces, por ejemplo, cuando mis hijos se han enfermado, la empresa me ha dejado faltar, pero han existido algunas que veces presento los permisos médicos y me dicen que no están bien, igual la empresa hace lo posible para solucionar el problema.

**5. ¿Cree que las políticas laborales actuales impactan positivamente en su bienestar general? ¿Cómo?**

Sí, ayudan un poco, como en los permisos por alguna situación, que es algo importante, pero en términos de estrés no veo mucho cambio. La empresa podría hacer más para que nos sintamos bien.

**6. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría en las políticas laborales para facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar?**

Creo que mejores horarios serían un gran cambio, y también que se ofrecieran programas para padres o trabajadores con responsabilidades familiares, podría ser algo como guarderías o apoyo económico.

**7. ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa?**

Diría que está normal, aunque hay cosas buenas, siento que todavía falta para que el equilibrio se vea mejor.

**Entrevistado 3**

**1. ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa?**

Mi experiencia ha sido más buena que mala, las licencias y seguro médico es algo que valoro mucho, pero siento que las políticas podrían mejorar para tener un mejor lugar de trabajo.

**2. ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?**

Hay casos en los que sí, aunque siento que existen días que no está tan equilibrado porque el trabajo demanda mucho tiempo y energía. Aunque hay beneficios, como días libres por emergencias, no en todos los casos se puede encontrar ese equilibrio entre la vida laboral y personal.

**3. ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares?**

Sí, las licencias por emergencias familiares me han ayudado en momentos difíciles, también el seguro médico, que cubre a mi familia, me da tranquilidad para poder estar pendiente de mi familia.

**4. ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos?**

Sí, he tenido problemas, pero de repente, a veces los jefes inmediatos son comprensivos y permiten que uno falte por situaciones familiares, pero otras veces le comentamos alguna situación si no han sabido dar respuesta o al menos avisar a la empresa.

**5. ¿Cree que las políticas laborales actuales impactan positivamente en su bienestar general? ¿Cómo?**

Si ayudan como con la parte de la salud y la estabilidad económica que ofrece el trabajo, pero en temas como el estrés creo que la empresa todavía tiene que trabajar más, porque eso también afecta mucho mi bienestar.

**6. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría en las políticas laborales para facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar?**

Más capacitaciones y menos carga laboral serían muy útiles, también pienso que podrían ofrecer apoyos para las familias, como talleres o días especiales donde podamos compartir tiempo de calidad con nuestros seres queridos.

**7. ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa?**

Ha mejorado un poco por los beneficios que tiene la empresa, pienso que aún hay muchas cosas que podrían cambiar para que realmente sea más fácil encontrar ese equilibrio, pero siento que la empresa si hace lo posible por ir mejorando.

#### **Entrevistado 4**

**1. ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa?**

Mi experiencia es regular, estoy contento con el seguro médico y los permisos por emergencias, pero podrían implementar otras nuevas políticas para mejorar nuestro desempeño.

**2. ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?**

A veces sí, siento que el trabajo se lleva la mayor parte de mi tiempo, pero aun así puedo compartir con mi familia, Aunque hay políticas que ayudan, fuera bueno que crearan otras más.

**3. ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares?**

Sí, los permisos, y también cuando necesito más tiempo hago uso de mis días de vacaciones, esto sido útiles para mí, pero siento que podrían ampliar estas políticas para incluir otros casos, no solo emergencias, a veces hace falta más apoyo para las responsabilidades diarias, no solo cuando hay algo grave.

**4. ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos?**

Sí, me ha pasado que, por atender algo en casa, he tenido que faltar o pedir permisos, si han sido comprensivos en este tema para poder atender mis responsabilidades familiares.

**5. ¿Cree que las políticas laborales actuales impactan positivamente en su bienestar general? ¿Cómo?**

Sí, en algunos aspectos, por decir, el seguro médico me da tranquilidad, pero el estrés del

trabajo afecta mi bienestar, creo que podrían hacer más para que los trabajadores nos sintamos realmente apoyados.

**6. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría en las políticas laborales para facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar?**

Horarios más manejables y que exista menos carga de trabajo, también me gustaría que se crearan actividades para apoyar a los que tenemos familia.

**7. ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa?**

Diría que se ha mantenido igual, hay algunos beneficios que ayudan, pero mi equilibrio personal se ha mantenido desde el principio.

**Entrevistado 5**

**1. ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa?**

La verdad pienso que son bastante buenas, la empresa se preocupa porque tengamos ciertas facilidades, aunque siempre hay cosas que se pueden mejorar, pero siento y he comprobado que intentan mantener un ambiente laboral justo.

**2. ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?**

En mi caso sí, porque hay flexibilidad en ciertos casos y eso ayuda mucho, he podido cumplir tanto en el trabajo como en mi casa sin sentirme tan presionado.

**3. ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares?**

Sí, he tenido casos, si tengo alguna emergencia familiar, puedo hablar con mi jefe y suele apoyarme, también hay permisos que se pueden gestionar si es algo importante y eso me da tranquilidad.

**4. ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos?**

Claro, si me ha pasado, una vez tuve que faltar porque mi hijo se enfermó, y me dejaron tomarme el día sin problemas. Mientras avises con tiempo, tenga a la mano mi justificación medica no hay ningún problema.

**5. ¿Cree que las políticas laborales actuales impactan positivamente en su bienestar general? ¿Cómo?**

Creo que sí, saber que hay un respaldo o que puedes organizar tus horarios en ciertos casos me da tranquilidad, esto me ayuda a concentrarte en tus tareas sin sentir que estoy descuidando mi vida personal.

**6. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría en las políticas laborales para facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar?**

Quizás podrían incluir más días de permiso por razones familiares o permitir el teletrabajo en algunos casos, esto sería un alivio para los que tenemos niños pequeños o adultos mayores a cargo.

**7. ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa?**

Si diría que ha mejorado si lo comparo con mi trabajo anterior, aquí siento que hay más espacio para organizarme y cumplir tanto con mi familia como con mis responsabilidades en el trabajo.

**Entrevistado 6**

**1. ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa?**

Para mí, la experiencia ha sido bastante buena. Las políticas laborales de la empresa son claras y ofrecen beneficios que realmente ayudan, como el seguro médico y los permisos en

caso de emergencias. Además, siento que hay una intención genuina de mejorar las condiciones para todos.

**2. ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?**

Sí, en gran parte sí. Aunque el trabajo demanda esfuerzo, las políticas, como los días libres y la flexibilidad en ciertos casos, me han permitido organizar mejor mi tiempo para poder compartir con mi familia.

**3. ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares?**

Claro, el seguro médico que incluye a mi familia es de gran ayuda, y los permisos por emergencias familiares han sido esenciales para resolver situaciones inesperadas. Estas políticas demuestran que la empresa está pendiente de nuestras necesidades fuera del trabajo.

**4. ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos?**

Sí, pero siempre he sentido apoyo por parte de la empresa. En los momentos en que he necesitado faltar por compromisos familiares importantes, mis supervisores han sido comprensivos y no he tenido problemas para organizar mi trabajo.

**5. ¿Cree que las políticas laborales actuales impactan positivamente en su bienestar general? ¿Cómo?**

Sí, definitivamente. Siento que tener un seguro médico, permisos y estabilidad en el empleo me da tranquilidad. Estas políticas me hacen sentir que la empresa se preocupa por mi bienestar y el de mi familia.

**6. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría en las políticas laborales para facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar?**

Aunque estoy satisfecho con las políticas actuales, quizás podrían considerar actividades o

eventos que involucren a nuestras familias. Sería una buena forma de reforzar el apoyo que ya brindan.

**7. ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa?**

Ha mejorado mucho. Desde que estoy aquí, siento que tengo más estabilidad y recursos para manejar tanto el trabajo como mi vida personal.

---

**Entrevistado 7**

**1. ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa?**

Mi experiencia ha sido muy positiva. La empresa tiene políticas que no solo están en papel, sino que realmente se aplican. Esto nos da seguridad y confianza en el trabajo.

**2. ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?**

Sí, sin duda. Las políticas me permiten organizar mejor mi tiempo. Por ejemplo, he podido atender asuntos familiares importantes sin afectar mi desempeño en el trabajo.

**3. ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares?**

Sí, los permisos por emergencias y el seguro médico para toda la familia son un gran apoyo. Además, el hecho de que siempre se considere nuestra situación personal es algo que valoro mucho.

**4. ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos?**

Sí, pero siempre he recibido apoyo. Cuando he tenido que atender algo importante en casa, la empresa ha sido flexible conmigo, y eso me da mucha tranquilidad.

**5. ¿Cree que las políticas laborales actuales impactan positivamente en su bienestar general? ¿Cómo?**

Sí, claro que sí. Me siento más tranquilo sabiendo que tengo respaldo en temas como salud y permisos. Además, esa seguridad me permite trabajar con menos preocupaciones.

**6. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría en las políticas laborales para facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar?**

Creo que las políticas están bastante completas, pero podrían considerar más actividades recreativas o capacitaciones para aprender a manejar mejor el tiempo entre trabajo y familia.

**7. ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa?**

Ha mejorado bastante. Antes me costaba más organizarme, pero con el apoyo que ofrecen aquí, siento que puedo atender mejor mis responsabilidades personales y laborales.

**Entrevistado 8**

**1. ¿Cómo describiría su experiencia general con las políticas laborales actuales de la empresa?**

Ha sido excelente. La empresa ofrece beneficios que realmente valoramos, y siento que se esfuerzan por garantizar que todos estemos bien tanto en el trabajo como fuera de él.

**2. ¿Considera usted que las políticas laborales de la empresa facilitan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?**

Sí, bastante. Tener flexibilidad en casos necesarios y acceso a beneficios como los días libres me ha permitido atender tanto mi trabajo como mi familia sin mayores problemas.

**3. ¿Existen políticas específicas en la empresa que sienta que le ayudan a manejar mejor sus responsabilidades familiares?**

Sí, las licencias por emergencias son un alivio cuando surge algo imprevisto, y el seguro médico para mi familia es un beneficio que agradezco mucho.

**4. ¿Usted ha experimentado dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales debido a compromisos familiares? ¿Cómo respondió la empresa en esos casos?**

Sí, en algunas ocasiones he tenido que pedir permisos, pero siempre me han apoyado. Los supervisores entienden nuestras situaciones y hacen lo posible por ayudarnos a cumplir con ambas responsabilidades.

**5. ¿Cree que las políticas laborales actuales impactan positivamente en su bienestar general? ¿Cómo?**

Sí, porque me siento respaldado en todo momento. Saber que tengo seguridad en mi empleo y recursos para mi familia hace que esté más tranquilo y motivado para trabajar.

**6. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría en las políticas laborales para facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar?**

Quizás podrían incluir más días libres para casos especiales o alguna política que permita trabajar desde casa en situaciones muy particulares. Pero en general, estoy contento con lo que ofrecen.

**7. ¿Considera que el equilibrio entre su vida laboral y familiar ha mejorado, empeorado o se ha mantenido igual desde que está en la empresa?**

Ha mejorado mucho. Ahora puedo manejar mejor mis tiempos y atender tanto a mi familia como a mis responsabilidades laborales sin tanto estrés.