



FACULTAD DE POSTGRADO

TÉSIS DE POSTGRADO

**EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR
DE LAS MUJERES DE SAN PEDRO SULA**

SUSTENTADO POR:

**ROSALÍA RODEZNO MARTÍNEZ
INELDA JAQUELINE MILLA RAMIREZ**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MASTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, CA.

OCTUBRE , 2017

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICADA

UNITEC

FACULTAD DE POSGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR: MARLON BREVÉ

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICEPRESIDENTE UNITEC, CAMPUS S.P.S

CARLA MARÍA PANTOJA

DECANO DE LA FACULTAD DE POSGRADO

JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA

**EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR
DE LA MUJER DE SAN PEDRO SULA**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OBTAR AL TITULO DE
MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

ASESOR METODOLÓGICO

CARLOS TRIMINIO

ASESOR TEMÁTICO

HECTOR MARTÍNEZ

MIEMBROS DE LA TERNA

ALDO CRASO ZAVALA JOYA

ANABEL CHINCHILLA GARCIA

YURY ALONSO RAMOS

DERECHO DE AUTOR

© Copyright 2017

INELDA JAQUELINE MILLA RAMÍREZ

ROSALÍA RODEZNO MARTÍNEZ

Todos los derechos son reservados

AUTORIZACIÓN DEL AUTOR(ES) PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO DE TESIS DE POSGRADO

Señores

CENTRO DE RECURSOS PARA

EL PARENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI)

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTRO AMERICANA (UNITEC)

San Pedro Sula

Estimados Señores:

Nosotras, INELDA JAQUELINE MILLA RAMÍREZ Y ROSALÍA RODEZNO MARTÍNEZ, de San Pedro Sula autoras del trabajo de posgrado titulado: EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR DE LAS MUJERES DE SAN PEDRO SULA y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de maestría de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), por este medio autorizo a las Bibliotecas de los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de (UNITEC), para que con fines académicos pueden libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales de la siguiente manera:

1. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en las salas de estudio de la biblioteca y/o la página web de la universidad.
2. Permita la consulta y/o la reproducción a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en los artículos 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la ley de Derecho de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables. Asimismo, el autor cede de forma ilimitada y

exclusiva a UNITEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización.

Obra colectiva, los autores ceden de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento

En fé de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de San Pedro Sula a los 04 días del mes de octubre del 2017.

INELDA JAQUELINE MILLA RAMÍREZ

51513020

ROSALÍA RODEZNO MARTÍNEZ

21523039



FACULTAD DE POSGRADO

EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR DE LAS MUJERES EN SAN PEDRO SULA

AUTORES

INELDA JAQUELINE MILLA RAMÍREZ, ROSALÍA RODEZNO MARTÍNEZ

Resumen

En el presente Proyecto investigamos sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de las mujeres de San Pedro Sula, nos sustentamos en las teorías de las 5 necesidades de la pirámide de Maslow y en la teoría de los 2 factores de Herzberg. Nuestra hipótesis de investigación, las jornadas de trabajo, entorno laboral, remuneración, salud mental y carga laboral intervienen en más de 50% para tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de la mujer de San Pedro Sula. El tipo de investigación fue con enfoque mixto, descriptiva, transversal. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la entrevista. Se obtuvo respuestas de 384 encuestas, utilizando 25 de ellas como pruebas y se calculó el coeficiente Alpha Cronbach con 0.807, lo cual indica el grado de confiabilidad del instrumento. Luego de aplicar la prueba de hipótesis, aceptamos la hipótesis de investigación indicando que las variables intervienen en el 50% para tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de la mujer.

Palabras claves: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar



FACULTY OF GRADUATE

BALANCE BETWEEN THE WORK AND THE FAMILY LIFE OF WOMEN IN SAN PEDRO SULA

AUTHORS

INELDA JAQUELINE MILLA RAMIREZ, ROSALIA RODEZNO MARTINEZ

Abstract

In this project we investigate the balance between work and family life of the women in San Pedro Sula. We are based on theories of the 5 necessities of the pyramid of Maslow and in the theory of the 2 factors of Herzberg. Our hypothesis of work, work environment, remuneration, mental health and workload intervene in more than 50% of the polls to have a balance between work and the family life of women in San Pedro Sula. The type of research was mixed, descriptive, cross-sectional. The techniques used were the survey and the interview. We obtained response of 384 surveys, with a test of 25 surveys calculating the Alpha Cronbach coefficient with 0.807, which indicates the degree of reliability of the instrument, after applying the hypothesis test. We accepted the research hypothesis indicating that the variables involved in 50% of the inquiries to have a balance between work and family life of the woman.

Keywords: Balance between work and family life

DEDICATORIA

Dedico, este Proyecto a Dios primeramente por darme la sabiduría, conocimiento y experiencia, porque sé que sin su guía nada de esto hubiera sido posible. Por darme la perseverancia para culminar este proyecto

A mis padres Aquiles Rodezno (Q.D.D.G) por haberme enseñado a trabajar y luchar por mis sueños. A mi madre, Albertina Martínez Villanueva por su amor, dedicación y esmero, porque siempre está allí cuando más la he necesitado.

A mi esposo Ariel Antonio Suazo, por su apoyo, amor y paciencia que me dado para poder culminar esta etapa profesional.

A mi hija Abriaganna Valentina Suazo, por sufrir mis ausencias.

ROSALÍA RODEZNO MARTINEZ

Primeramente, al señor Jesucristo, dueño y creados del universo por darnos la sabiduría y entendimiento, la fuerza y la fortaleza para el desarrollo de esta investigación.

Seguidamente a nuestros amados y queridos padres, por brindarnos su inmenso amor apoyo moral.

A nuestras familias en general, por todo el afecto y apoyo brindado, al igual que a todos aquellos que sientan un afecto por nosotros.

A mi esposo Luis Norberto Castillo Cáceres y mi madre Francisca Ramírez

INELDA JAQUELINE MILLA RAMÍREZ

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Tecnológica Centroamericana por brindarnos la oportunidad de adquirir nuestros conocimientos en una institución de alto prestigio.

A nuestros asesores metodológicos y temáticos, quienes han invertido su tiempo para apoyarnos a realizar esta investigación.

A las mujeres de San Pedro Sula, que nos ayudaron brindándonos la información requerida.

A TODOS MUCHAS GRACIAS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.3 DIFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	4
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION	5
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	5
1.5 JUSTIFICACIÓN	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	7
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO	7
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO.....	9
2.1.3 ANALISIS INTERNO.....	12
2. 2 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	13
2.2.1 TEORIÍA SOBRE LA MOTIVACIÓN HUMANA: ABRAHAM MASLOW ..	13

2.1 SEGURIDAD FISICA.....	14
2.2 NECESIDAD DE SEGURIDAD.....	14
2.3 SEGURIDAD DE RECURSO.....	14
2.2.4 TEORIA DE LOS FACTORES DE HERBERG.....	15
CAPÍTULO III METODOLOGIA.....	18
3.1 CONGRUENCIA METODOLOGICA.....	18
3.1.2 CONCEPTUALIZACION DE VARIABLES.....	19
3.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	22
3.3.1 HIPOTESIS.....	28
3.4.2 ENFOQUE Y METODOS.....	29
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
3.3.1. POBLACION.....	30
3.3.2 MUESTRA.....	30
3.3.3 UNIDAD DE ANALISIS.....	32
3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA.....	32
3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	32
3.4.1 INSTRUMENTOS.....	32
3.4.2. TECNICAS.....	32
3.4.2.2 ENTREVISTA.....	33

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN	33
3.5.1. FUENTES PRIMARIAS.....	33
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS	33
LIMITANTES DEL ESTUDÍO.....	34
CAPITULO IV: RESULTADOS Y ANALISIS	35
4.1 COMPARACION DE UNIDAD DE ANALISIS Y LA ENCUESTA.....	35
4.2 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	35
4.3 RESULTADOS	36
4.3.1 DATOS DEMOGRAFICOS.....	36
4.3.2. JORNADA LABORAL.....	39
4.3.3 ENTORNO LABORAL	43
4.3.4.REMUNERACION	46
4.3.5. SALUD METAL.....	49
4.4 COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS	59
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
BLIBLIOGRAFIA	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: PET, PEA y PT.....	3
Figura 2: Indicadores del mercado laboral por dominio nacional.....	4
Figura 3: Brechas de participación por las fuerzas de trabajo.....	8
Figura 4: Condición actual de las mujeres.....	9
Figura 5: Porcentaje de estudio según sexo.....	10
Figura 6: Industria en la que labora la mujer.....	11
Figura 7: Mapa de San Pedro Sula.....	12
Figura 8: Pirámide de necesidades de Maslow.....	13
Figura 9: Factores de mantenimiento y motivación.....	16
Figura 10: Conceptualización de variables.....	19
Figura 11: Enfoque de la investigación.....	29
Figura 12: Prueba de Alfa Cronbach.....	34
Figura 13: Edad.....	35
Figura 14: Estado civil.....	35
Figura 15: Estado civil vs industria.....	36
Figura 16: Industria en la que labora.....	37

Figura 17: Puesto que desempeña.....	37
Figura 18: Nivel educativo.....	38
Figura 19: Horas que trabaja a diario.....	38
Figura 20: Con qué frecuencia trabaja horas extras.....	39
Figura 21: Con qué frecuencia trabaja turnos dobles.....	40
Figura 22: Día libre.....	40
Figura 23: Tengo flexibilidad en el cambio de horario.....	41
Figura 24: En mi trabajo me brindan permisos laborales.....	42
Figura 25: Qué la motiva a trabajar.....	42
Figura 26: La relación con mis compañeros de trabajo es armoniosa.....	43
Figura 27: El salario que recibo es proporcional a la labor que realizo.....	43
Figura 28: Me siento cómoda en mi área de trabajo.....	44
Figura 29: Recibe retroalimentación de su jefe sobre su trabajo.....	45
Figura 30: Cual es su rango salarial.....	46
Figura 31: Considero que mi salario al de mis compañeros es equitativo.....	47
Figura 32 Que tipo de beneficio extraordinario recibe en su trabajo.....	47
Figura 33: Las tareas en mi hogar están divididas.....	48

Figura 34: Cuenta con personas o familiares que le ayuden con las tareas del hogar.....	9
Figura 35: Mi esposo me ayuda con las tareas del hogar.....	49
Figura 36: Cuantos hijos tiene.....	50
Figura 37: Cuantas horas diarias les dedica a sus hijos.....	51
Figura 38: Que cantidad de tiempo le dedica a su esposo.....	51
Figura 39: Estoy muy satisfecha en mi trabajo.....	52
Figura 40: Asiste a una iglesia.....	53
Figura 41: Asiste a una iglesia.....	53
Figura 41: El tiempo que le dedico a mi trabajo no interfiere con mi familia.....	54
Figura 42: La relación con mi jefe es armoniosa.....	54
Figura 43 Me siento motivada en mi trabajo.....	55
Figura 44: Como es su estado de salud.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz Metodológica.....	18
Tabla 2: Operacionalización de variables.....	19
Tabla 3: Simbología de la ecuación de la población infinita.....	31
Tabla 4: Valor de la variable.....	31
Tabla 5: Análisis por industria.....	57

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tema por investigar:

“Investigación sobre el equilibrio de trabajo y vida familiar de las mujeres en San Pedro Sula”

1. INTRODUCCIÓN

En la siguiente investigación se refiere al tema Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de la mujer en San Pedro Sula, situación que definiremos como el balance adecuado el ámbito laboral y ámbito familiar. La fuerza laboral ha ido en aumento y la mujer ha tenido que dejar su casa para ir a trabajar, contribuyendo a la economía familiar y su lucha para disminuir la pobreza por lo cual es de suma importancia investigar cómo mantener una conexión entre el ámbito laboral y el ámbito familiar y como estos pueden influir uno en el otro. Las empresas cada día se preocupan más por este tema, ya que una empleada que tiene una vida laboral y una vida familiar satisfecha es más productiva.

Las características principales es que la mujer pese a que trabaja debe ocuparse de las actividades del hogar, así como también de sus hijos, esposo y demás familiares. Las mujeres han modificado su patrón y rol en la sociedad, pasan una lucha constante para dividir su tiempo y realizar las tareas de su día a día

Para analizar esa problemática es necesario mencionar sus causas. Una de ellas son las jornadas laborales extensas, ya que les quita tiempo para compartir con su familia. Es importante también tener en cuenta que el entorno donde la mujer se desenvuelve debe ser agradable. Las mujeres deben tener salarios de acuerdo con las labores que realizan para mantener una motivación en sus trabajos. Sus esposos deben involucrarse en las tareas del hogar para que las mujeres tengan más tiempo para poder compartir con sus hijos y la familia. Las mujeres deben preocuparse más por su salud ya que hoy en día el estrés es una de las enfermedades más comunes.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En un paralelo de la feminización de la fuerza laboral en muchos países del mundo, la cuestión del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar han ido adquiriendo un lugar más destacado en la agenda de políticas públicas (Ipek Ilkcaracan). La importancia de un enfoque integrado es necesario para elaborar políticas de equilibrio entre la vida laboral y la familiar desde la perspectiva del tiempo, como las licencias por cuidado, su distribución de género y sus jornadas laborales, y también la prestación y financiamiento de servicios de cuidado para el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

En el trabajo de las mujeres ha tenido un impacto positivo en la economía, en los negocios, la agricultura, la industria, como trabajadoras domésticas, como vendedoras en mercados y en trabajos no remunerados como cuidadoras (ONU). Es más probable que las mujeres inviertan una mayor proporción del ingreso familiar que los hombres en la educación de sus hijos. El trabajo de la mujer tanto remunerado como no remunerado puede ser el factor más importante para reducir la pobreza en las economías en desarrollo (Heintz, 2006)

Se ha reconocido que el incremento de la calidad de vida laboral de las mujeres tiene beneficios tangibles e intangibles en las organizaciones en términos de satisfacción, motivación y compromiso organizacional. Aryee Srinivas & Tan (2005) reporta una relación positiva al examinar la influencia del equilibrio en el trabajo y vida familiar.

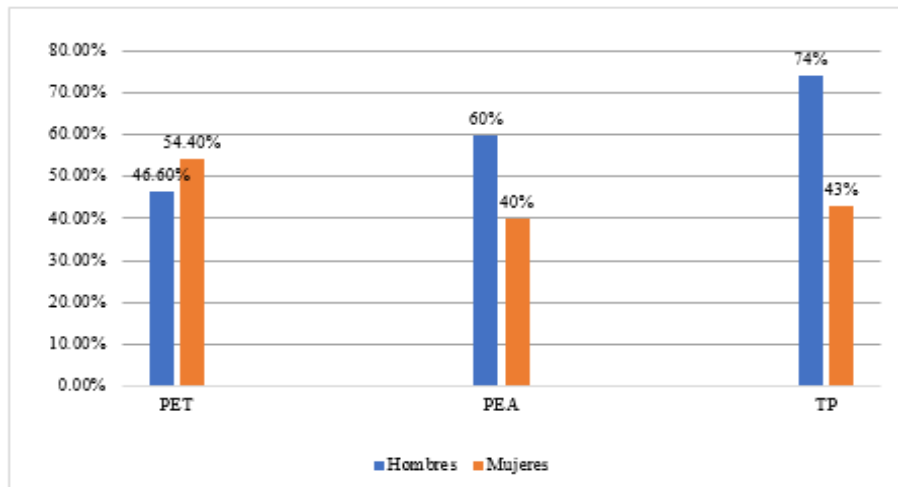


Figura 1: PET, PEA y TP

Fuente: (INE, 2016)

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha crecido de forma progresiva en las últimas décadas, hasta el punto de que el número de amas de casa a tiempo completo se ha reducido casi a la mitad, de un 43% paso a un 23%, lo cual es un reto para el siglo XXI. Sin embargo, la mujer sigue sosteniendo el peso de las obligaciones familiares (Victoria Galindo,2010).

Dentro de las obligaciones está el cuidado de los hijos. Esta ocupación recae sobre la mujer, así como también las tareas del hogar. A pesar de que la mujer se ha desempeñado bien en ámbito laboral, el hombre todavía no se involucra en las tareas del hogar.

1.3 DIFINICIÓN DEL PROBLEMA

En Honduras, como en cualquier parte del mundo, las mujeres trabajan duro y a su vez tiene que lidiar con las responsabilidades de llevar su vida laboral y familiar con la responsabilidad de mantener un equilibrio. La disminución del tamaño medio de las familias ha acrecentado las familias mono-parenterales, un incremento en la depresión, el estrés y suicidio.

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

En un mundo caracterizado por los rápidos cambios en donde la mujer desempeña un papel importante en el mundo laboral se requiere investigar qué factores afectan a la mujer hondureña para mantener un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar.

Otro papel importante que desempeña la mujer es su intervención educando a sus hijos, por el cual si ella se encuentra trabajando es menor el tiempo que le dedica a esta responsabilidad y por lo cual tiene un impacto en la sociedad.

Los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), junio 2016, muestra que en Honduras la Población Económicamente Activa (PEA) rural representa el 45.3% de la población total del país, de la cual el 55.2% reside en el área urbana y 44.8% en el área. (INE ,2016)

Indicadores del mercado laboral por dominio nacional				
Clasificación	No.	%	Rural	Urbano
Poblacion Total	8,714,641.00	100%	3,998,797.00	4,715,844.00
PET	6,861,681.00	100	3,066,526.00	3,795,155.00
Hombre	3,199,735.00	46.63	1,483,930.00	1,715,805.00
Mujer	3,661,946.00	53.37	1,582,596.00	2,079,350.00
PEA	3,944,835.00	100	1,765,705.00	2,179,130.00
Hombre	2,368,797.00	60.05	1,183,208.00	1,185,588.00
Mujer	1,576,038.00	39.95	582,496.00	993,541.00
Ocupado	3,653,787.00	92.62	1,670,496.00	1,983,290.00
Asalariados	1,833,932.00	46.49	659,209.00	1,174,723.00
No asalariados	1,819,854.00	46.13	1,011,287.00	808,566.00
Desocupados	291,048.00	7.38	95,208.00	195,839.00

Figura 2: Indicadores del mercado laboral por dominio nacional

Fuente: (INE, 2016)

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Hoy en día la mujer tiene mayor participación en el ámbito laboral, pero esto provoca que destine menos tiempo a la familia.

Por lo que se plantea la siguiente formulación del problema:

¿Existe un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de las mujeres de San Pedro Sula?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Cómo las jornadas de trabajo intervienen en la relación de trabajo y vida familiar?
- 2- ¿Cómo incide el entorno del trabajo en la vida familiar?
3. ¿Es la remuneración un factor que influye para alcanzar un equilibrio entre el trabajo y vida familiar?
- 4 ¿Cómo influye el trabajo en la salud mental de la mujer trabajadora de San Pedro Sula?
- 5 ¿Cómo interviene la carga laboral para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar?

1.4. OJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores que influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de las mujeres de San Pedro Sula.

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

1. Identificar como las jornadas de trabajo afectan para tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
2. Evaluar el impacto que tiene el entorno laboral y la vida familiar.
3. Determinar cómo influye la remuneración para alcanzar un equilibrio entre el trabajo y vida familiar.

4. Analizar cómo el trabajo afecta en la salud mental de la mujer trabajadora de San Pedro Sula.

5. Determinar la influencia de la carga de laboral para mantener un equilibrio en el trabajo y vida familiar.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Hoy en día se hace necesario volver a reflexionar en torno al concepto clásico de la familia, como una institución que regula y canaliza la procreación, confiriéndoles un significado social y cultural en la convivencia cotidiana, expresada en la idea de hogar (Jelin, 1998).

Frente a los cambios que ha tenido la sociedad, es necesario conocer que está afectando a las familias, así como el desempeño de las mujeres en los trabajos o como lograr un equilibrio entre ambos, por lo cual surge la siguiente interrogante como ¿Cómo mantienen el equilibrio las mujeres entre el trabajo y la vida familiar? Sabemos que la familia guarda un estrecho vínculo con el ámbito laboral.

Lipovetsky sitúa expresamente la orientación de las mujeres hacia el trabajo productivo en marco de una búsqueda (individualista y posmoderna) de la propia afirmación y de la construcción autónoma de la identidad: “En la idea del trabajo existe algo más que solo deseo de escaparse del aburrimiento o del gueto de la vida familiar. Existe también la nueva exigencia de afirmar una nueva identidad de persona, construir inventar su propia vida” (Ibid,1987)

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se refiere al análisis del entorno interno y externo en relación con el estudio del equilibrio entre el trabajo y familia que tiene la mujer.

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Las mujeres hoy en día representan un fuerte porcentaje en la población económicamente activa por su incursión en las empresas como trabajadoras teniendo éxito, pero debido a esto la familia ha tenido que sufrir el impacto de la ausencia de la mujer en el hogar

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO

A lo largo de su vida laboral, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes. Sólo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales. En lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados, en los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. (OIT,2015)

Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos. (OIT,2015)

Las heterogeneidades de los comportamientos de las mujeres con diferentes niveles de educación en el mercado laboral ponen en relieve la futilidad de los esquemas simplistas que establecen relaciones entre las mayores oportunidades para la mujer como fruto de mejoras en la salud, educación y del desarrollo económico. Por otra parte, los resultados específicos del mercado laboral ejemplo: el matrimonio en la ALC, tiende a estar asociado con la importante disminución

en la participación en la fuerza laboral, sin embargo las mujeres casadas con alto nivel de educación muestran una mayor inclinación a permanecer en la fuerza laboral. (Banco mundial, 2011)

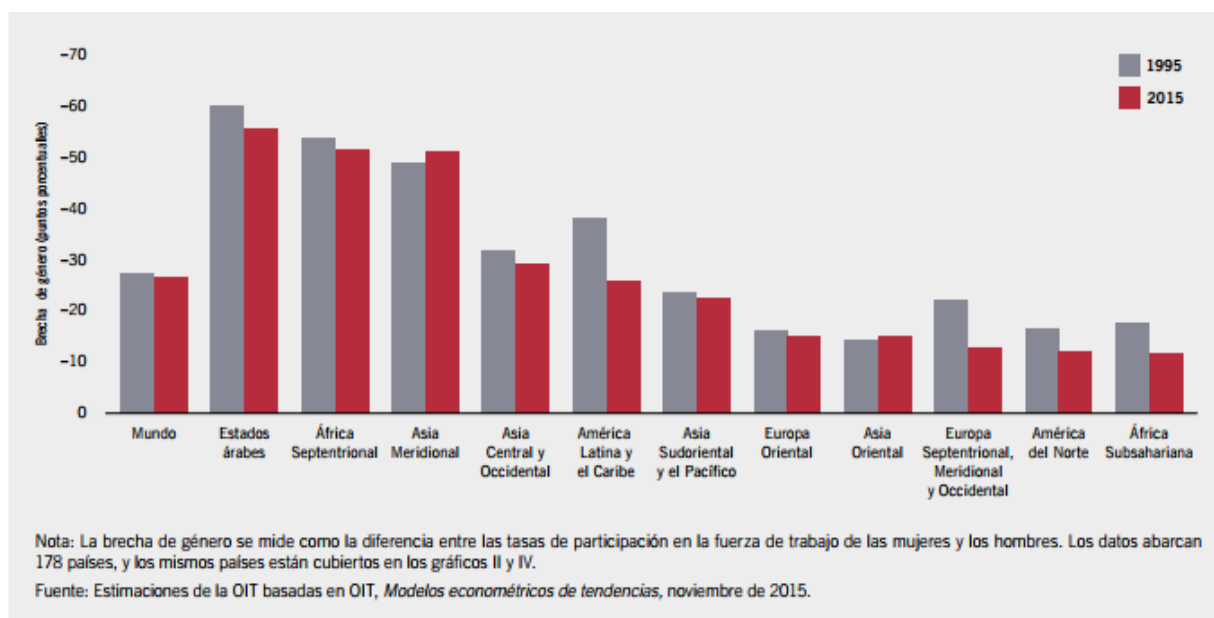


Figura 3: Brechas de participación por las fuerzas de trabajo

Fuente: (OTI, 2015)

En Asia Meridional y Asia Oriental, las disparidades han aumentado más aún. Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, con escasa variación a lo largo del tiempo, lo que socava su capacidad para obtener ingresos y su seguridad económica. En el 2015, la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de empleo fue 25,5 puntos porcentuales menores en el caso de las mujeres, apenas 0,6 puntos porcentuales por debajo de la cifra registrada en 1995. Las brechas en el empleo sólo se han colmado ligeramente en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, ya que muchas mujeres siguen incorporándose al mercado de trabajo en esa región, pero también como consecuencia de la reducción de las tasas de empleo de los hombres debido a la recesión económica. Además, la crisis financiera mundial condujo a la reducción temporal de las disparidades de género en el empleo en América del Norte. (OTI, 2015).

En cuanto a los índices de informalidad, el Observatorio de la Deuda Social Argentina de la Universidad Católica Argentina (UCA) estimó, sobre la base de la población económicamente

activa de 18 años o más, el nivel de empleo precario según sexo, grupos de edad y nivel de educación. Así, en 2012, el 31,4% de los hombres estaba en negro, porcentaje que subía al 40,6 en el caso de las mujeres.

A pesar de que hoy es común ver mujeres ejecutivas, el progreso en este tipo de puestos es lento. La última encuesta mensual de SEL Consultores, de la que participan 153 empresas líderes en el país, tanto de origen extranjero como local, estimó que sólo dos de cada diez posiciones gerenciales son ocupadas por mujeres. "La participación en los niveles gerenciales no creció significativamente. Desde 2008 hasta 2013 el aumento fue de sólo tres puntos, ya que se pasó de 165 a 19%", dice María Laura Calí, directora ejecutiva de SEL.

2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO

Como en cualquier parte del mundo, en Honduras la historia de la mujer en el campo laboral ha evolucionado drásticamente a lo largo de los años desde ser amas de casa a ocupar puestos importantes en las corporaciones. Para la mujer esto conlleva un reto, ya que tiene que desempeñar el rol de mamá, esposa, amiga y empleada.

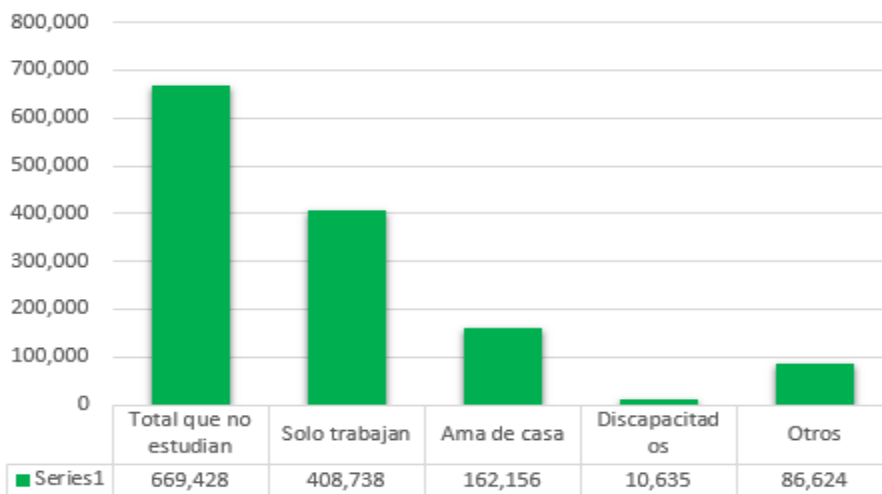


Figura
actual de las mujeres

4:
Condición

Fuente:(INE, 2017)

La condición actual de las mujeres es preocupante ya que 669,428 no estudian y 408,738 solo trabajan, así mismo 162,156 realizan que haceres del hogar, 10,635 son discapacitadas y 86,624 representan otra condición diferente a la antes mencionada.

La psicóloga Sumara Benítez comento sobre el tema: “La mujer que se desempeña en el ámbito laboral debe tener un balance entre el trabajo y la familia, no solo por el bienestar de los que más ama, sino también para evitarse situaciones de estrés y enfermedades psicosomáticas”

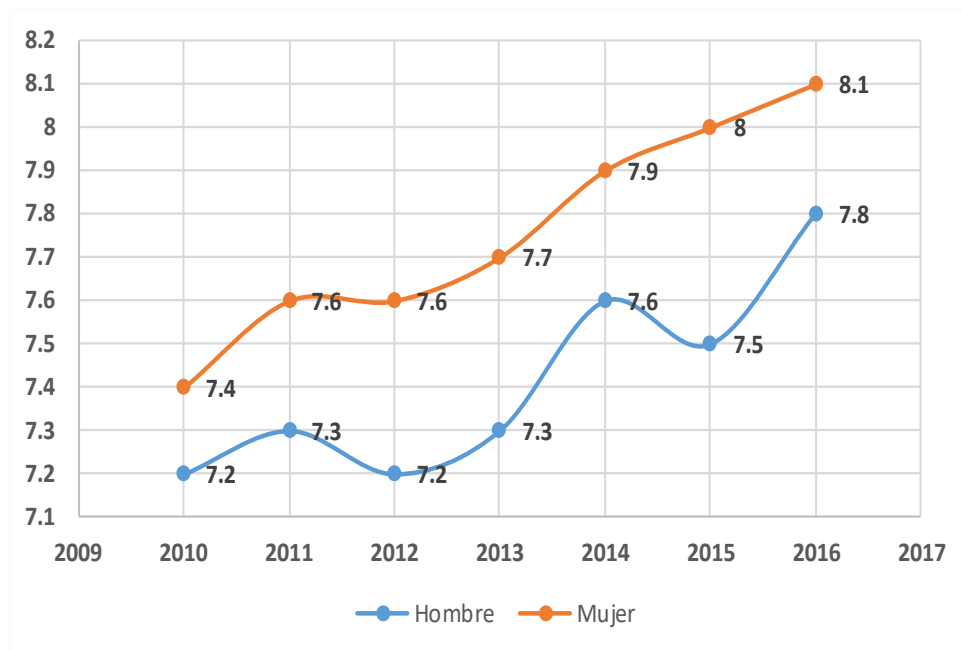


Figura 5: Porcentaje de estudio según sexo

Fuente: (INE, 2016)

Como podemos observar en grafica anterior la mujer también supera al hombre en los años promedios de estudio, denotando así que la población femenina representa 8.1% para el año 2016 mientras que la población masculina muestra un 7.8%, con esto también resaltamos que los años de estudio promedio aumentan sus años promedio.

Las condiciones de trabajo que demandan más horas en el trabajo remunerado menoscaban la capacidad de hombre y mujeres para prestar cuidados de calidad, las estimaciones de la (OTI, 2009) en el plano mundial indican que uno de cada cinco es decir 614.2 millones de trabajadores

en todo el mundo trabajan más de 48 horas semanales, la cantidad de hombre y mujeres que trabajan durante jornadas excesivamente prolongadas es muy alta, en especial en los siguientes países: Etiopia, Honduras, Indonesia, República de Corea y Pakistán.

Las jornadas laborales prolongadas, pero también la falta de equidad y bajos salarios e ingresos, propician un terreno donde las opciones que tiene la mujer para tomar la decisión de trabajar, donde y en que, son muy reducidas (OTI, 2009)

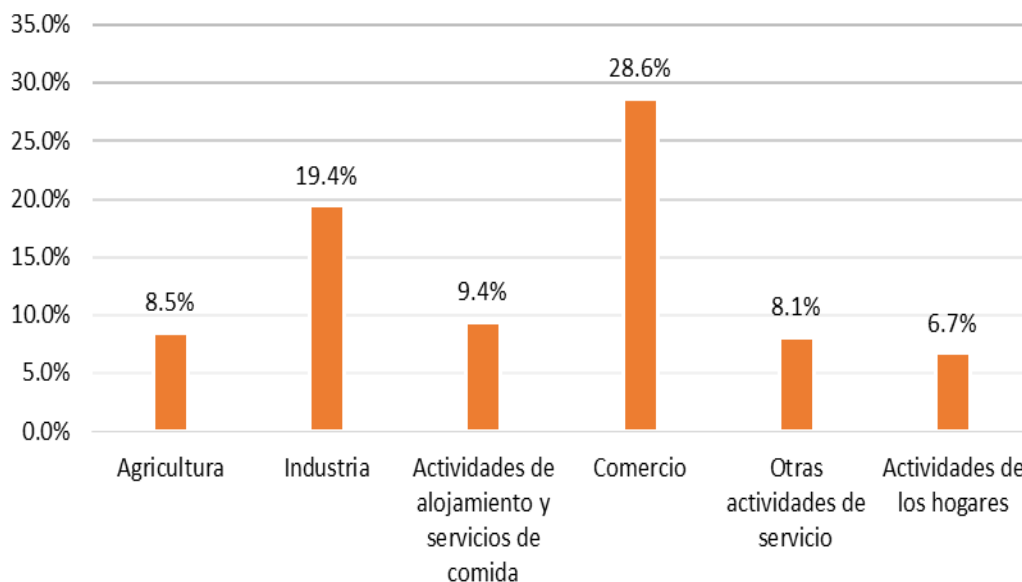


Figura 6: Industria en la que laboran las mujeres

Fuente: INE, 2017

En Honduras las mujeres son el 40% de la fuerza laboral, como vemos en grafico anterior estas ramas de actividad ocupan el 70% de las mujeres ocupadas del país, el ingreso promedio de las mujeres ocupadas es de Lps. 5,489.00 siendo mayor en área urbana con Lps. 6,451.00 que en área rural Lps. 3,471.00.

De 1,992,974 hogares existentes en el país, el 33% (669,360) el jefe de hogar es una mujer.

2.1.3 ANALISIS INTERNO

San Pedro Sula es la ciudad sede de las empresas industriales más importantes del país, por cual es conocida como la ciudad industrial, con extensión territorial de 856.25 km² y su población aproximada es de 814,000 habitantes según (INE,2016)



Figura 7: Mapa de San Pedro Sula

Fuente: (Google Maps, 2017)

Según diario La Prensa las mujeres son las que más buscan empleo. Hay una demanda alta de búsqueda de trabajo entre ellas incluye mujeres jóvenes, madres solteras, así como también ha tenido un aumento de mujeres que trabajan independiente, pero sin importar la ocupación que tenga, tiene la responsabilidad de equilibrar su trabajo con su vida personal.

Hace algunos años la mujer se dedicaba a las labores domésticas, el hombre era el proveedor del hogar y los hijos solo se encargaban del estudiar, sin embargo, ese modelo de familia tradicional ha cambiado y hoy en días las mujeres trabajan fuera y dentro del hogar y tanto el hombre como los hijos se involucran en las tareas domésticas. (La Prensa, 2016).

La tendencia en nuestro país son más las empresas que trabajan turnos nocturnos, empresas que trabajan fines de semana y empresas transnacionales e internacionales que requieren que su personal viaje hasta un 50% o más de su tiempo han ido en aumento, estos cambios plantean el

desafío no solo para las empresas que deben buscar formas de equilibrar la vida laboral con la familiar, si no plantea un desafío a las personas a cuidar ese balance en casa. (Vitain, 2015)

Según la ONU, menciona que existe una disparidad en las tareas domésticas, y que las mujeres invierten un 40% más de tiempo, del mismo modo unos 160 millones más de horas al día que los hombres.

2. 2 TEORÍAS DE SUSTENTO

La teoría de sustento nos permite comprender, explicar el problema de investigación y nos sirve de guía

2.2.1 TEORÍA SOBRE LA MOTIVACIÓN HUMANA: ABRAHAM MASLOW

La pirámide de Maslow, o Jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow (1908-1970), formulo la obra “Una teoría sobre la motivación humana”

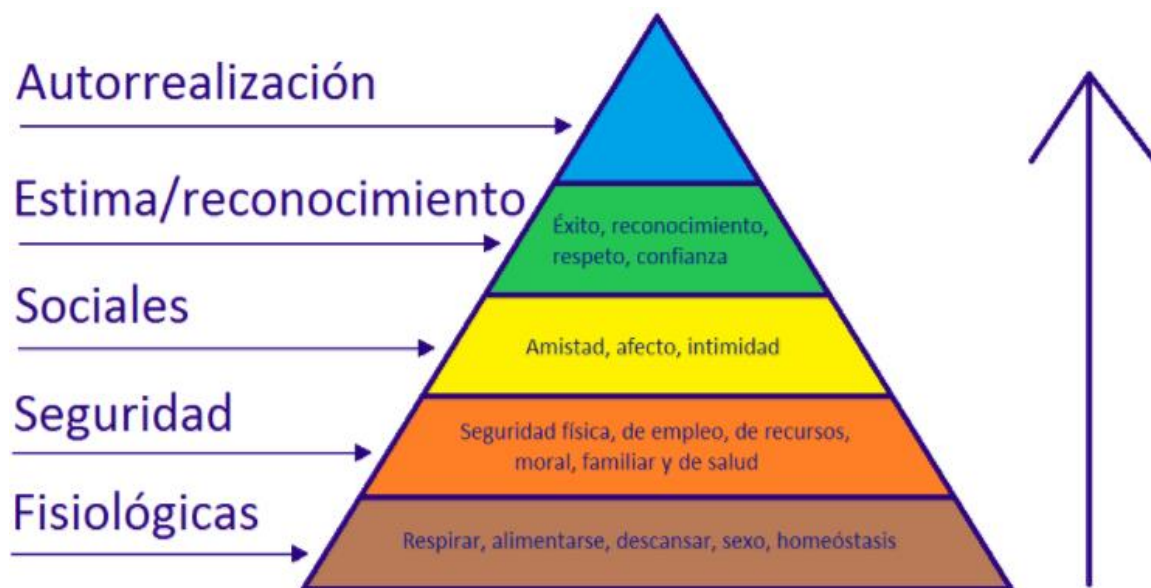


Figura 8: Pirámide de necesidades de Maslow

Fuente: (Sinapsit, 2012)

La teoría de las necesidades de Maslow, como vemos en la figura anterior, trata de ordenar las necesidades. Dicha teoría nos indica que según Maslow existía una jerarquía de las necesidades humanas y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados.

2.2.2 LOS CINCO NIVELES DE LA PIRÁMIDE DE MASLOW

1) Necesidades básicas

Las primeras son las Fisiológicas, son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo como ser: Respirar, comer, beber, refugio, sexo y alivio o evasión del dolor.

2) Necesidades de seguridad

Cuando ya están satisfechas las anteriores, surgen las necesidades de sentirse seguro:

2.1 Seguridad física: asegura la integridad de propio cuerpo y de salud: asegurar el buen funcionamiento del cuerpo.

2.2 Necesidad de seguridad de recurso: (casa, dinero, automóvil)

2.3 Seguridad de Recurso: protección

3) Necesidades Sociales

Una vez cubiertas la necesidad básica y las necesidades de seguridad, surge la necesidad social, estas tienen que ver con los sentimientos, con las relaciones interpersonales, con lo social, con la aceptación social, función de una relación (amistad, colegas o Familia)

4) Necesidades de Estimas

Según Maslow describe 2 tipos de necesidades, una estima alta y una estima baja, si estas necesidades no son satisfechas, afecta la autoestima de la persona, esto concierne a la necesidad

del respeto a uno mismo e incluye sentimiento tales como la confianza, competencia, logros, independencia y libertad.

La estima baja: concierne el respeto a las demás personas, la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, incluso el dominio.

5) Necesidades de autorrealización

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizo varios términos para denominarlo ejemplo: motivación de crecimiento, necesidad de ser, y autorrealización.

Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, haya en la cima de las Jerarquías y es a través de su realización que se encuentra una justificación o un sentido valido de vida, mediante el desarrollo potencial de una actividad.

2.2.4 TEORIA DE LOS FACTORES DE HERBERG

La Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

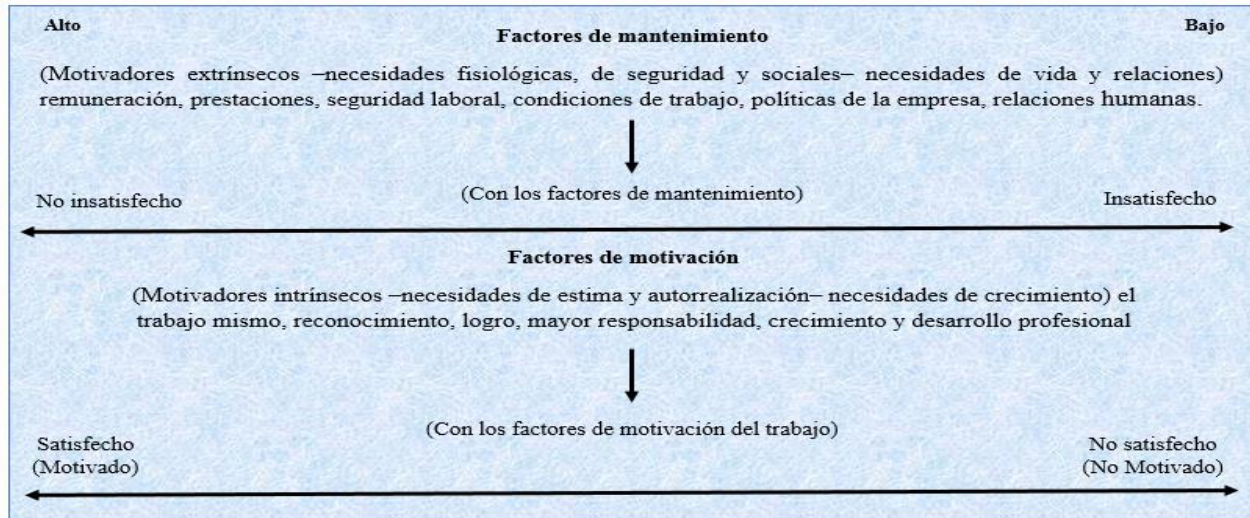


Figura 9: Factores de mantenimiento y Motivación

Fuente: Lussier, 2009, p.84

Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas .

Factores Higiénicos

1. Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
2. Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
3. Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.
4. Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.

5. Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.
6. Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.
7. Seguridad laboral: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.
8. Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño.

CAPÍTULO III METODOLOGIA

Bases técnicas y teóricas utilizadas en este proyecto para determinar el estudio de “Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de las mujeres de San Pedro Sula.

3.1 CONGRUENCIA METODOLOGICA

En esta sección lo se quiere lograr es identificar la congruencia entre el planteamiento del problema y la metodología, la identificación de variables para realizar el sig. Estudio, también determinar la relación entre los objetivos y las preguntas de investigación, así como también definir los instrumentos a utilizar para obtener la información.

3.1.1 MATRIZ METODOLOGICA

"Investigación sobre el equilibrio de Trabajo y vida familiar de las mujeres de San Pedro"					
Problema	Preguntas de investigacion	Objetivo		Variables	
		General	Especifico	Independientes	Dependientes
¿Existe un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de las mujeres de San Pedro Sula?	¿Como las jornadas de trabajo intervienen en la relación de trabajo y vida familiar	Analizar los factores que influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de las mujeres de San Pedro Sula.	Identificar como las jornadas de trabajo afectan para tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.	Jornadas de trabajo	Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar
	¿Como incide el entorno del trabajo en la vida familiar?		Evaluar el impacto que tiene el entorno laboral y la vida familiar	Entorno laboral	
	¿Es la remuneración un factor que influye para alcanzar un equilibrio entre el trabajo y vida familiar?		Determinar cómo influye la remuneración para alcanzar un equilibrio entre el trabajo y vida familiar	Remuneracion	
	¿Cómo influye en trabajo en la salud mental de la mujer trabajadora de San Pedro Sula?		Analizar cómo el trabajo afecta en la salud mental de la mujer trabajadora de San Pedro Sula.	Salud mental	
	¿Como interviene la carga de laboral para mantener un equilibrio en el trabajo y vida familiar?		Determinar la influencia de la carga de laboral para mantener un equilibrio en el trabajo y vida familiar.	Carga laboral	

Tabla 1: Matriz Metodológica

Fuente: Elaboración propia

3.1.2 CONCEPTUALIZACION DE VARIABLES

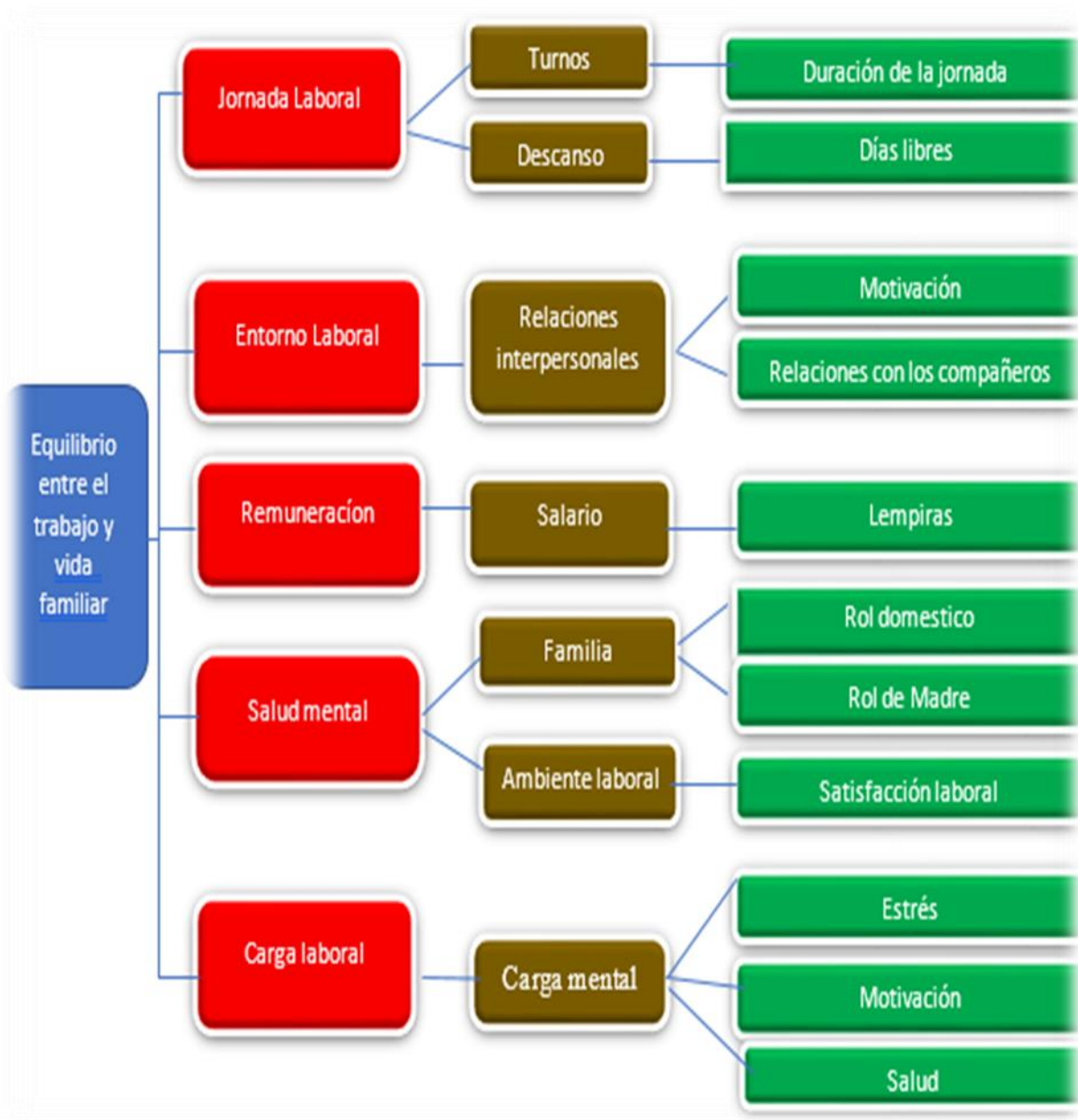


Figura 10: Conceptualización de variables

Fuente: Elaboración propia

3.1.2.1 JORNADA LABORAL

Jornada Diurna: Se considera jornada diurna entre las cinco de la mañana y las 7 de la noche. No podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana.

Jornada Nocturna: Se considera nocturna entre las 7 de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. No podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.

Jornada mixta: Comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna. Si abarca 3 horas nocturnas o más, se considerará todas las horas como nocturnas. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana (Código del trabajo, 2009).

Jornada extraordinaria: Sumada la extraordinaria, no podrá exceder de doce horas, Queda también prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana, Art. 321,322 y 329. (Código del trabajo, 2009)

3.1.2.2 REMUNERACION

Remuneración es el pago que puede recibir una persona por un trabajo bien realizado, se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente o empleador adquiere una compra.

3.1.2.3 ENTORNO LABORAL

El ambiente laboral es uno de los elementos más importantes en el día a día de la empresa, sin embargo, las características que lo determinan son difíciles de precisar, pueden ser de naturaleza tangible o intangible.

3.1.2.4 SALUD MENTAL

La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera. (OMS,2013)

3.1.2.5 CARGA LABORAL

La carga laboral es la cantidad de actividad que puede ser asignada a una parte o elemento o de una cadena productiva sin entorpecer el desarrollo total de las operaciones.

3.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 2: operacionalización de variables

Elaboración propia

Variable independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Preguntas	Respuestas	Escala	Técnica
	Conceptual	Operacional						
Jornada laboral	La jornada de trabajo o jornada laboral está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente	La jornada de trabajo o jornada laboral está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente	Turno	Duración de la jornada	P.6	a) 8 horas diarias	Ordinal	Encuesta
						b) 12 horas diarias		
						c) 4 horas diarias		
						d) Mas de 12 horas		
					P.7	a) Muy frecuentemente	Ordinal	Encuesta
			b) Frecuentemente					
			c) Ocasionalmente					
			P.8	d) Raramente	Ordinal	Encuesta		
				e) Nunca				
			Descanso	Día libre	Día libre	Día libre	P.9	a) Lunes
b) Martes								
c) Miércoles								
d) Jueves								
e) viernes								
f) Sábado								
g) Domingo								
P10	a) Muy frecuentemente	Ordinal	Encuesta					
	b) Frecuentemente							
	c) Ocasionalmente							
	d) Raramente							
	e) Nunca							

Continuación de tabla 2

Variable independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Preguntas	Respuestas	Escala	Técnica		
	Conceptual	Operacional								
					P. 11	a) Muy frecuentemente b) Frecuentemente c) Ocasionalmente d) Raramente e) Nunca	Ordinal	Encuesta		
Entorno laboral	Ambiente es un término con origen en el latín ambiens, que significa “que rodea”. Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales	Ambiente es un término con origen en el latín ambiens, que significa “que rodea”. Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales	Relaciones interpersonales	Motivación	P.12	a) Continuar mis estudios	Ordinal	Encuesta		
						b) Educación de mis hijos				
						e) Comprar una casa				
						d) Comprar un carro				
								e) Un negocio propio		
								d) Otro		
					P.13	a) Muy frecuentemente b) Frecuentemente c) Ocasionalmente d) Raramente e) Nunca	Ordinal	Encuesta		
			Ambiente de trabajo	Área de trabajo	P.14	a) Muy frecuentemente b) Frecuentemente c) Ocasionalmente d) Raramente e) Nunca	Ordinal	Encuesta		
					P.15	1) Nunca 2) Raramente 3) Ocasionalmente 4) Frecuentemente 5) Muy frecuentemente	Ordinal	Encuesta		

Continuación de tabla 2

Variable independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Preguntas	Respuestas	Escala	Técnica			
	Conceptual	Operacional									
				Relación con el jefe	P. 15	a) Muy frecuentemente b) Frecuentemente c) Ocasionalmente d) Raramente e) Nunca	Ordinal	Encuesta			
Remuneración	Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra.	Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra.	Salario	Lempiras	P. 16	a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indeciso d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	Ordinal	Encuesta			
						P. 17			a) Menos de L.10,000 b) Entre L.10,000 y 15,000 c) Entre L.15,001 y 20,000 d) Entre L.20,001 y 25,000 e) Mas de L. 30,000	Ordinal	Encuesta
									P. 18		
				Beneficios	P.19	a) Bonos b) Seguro médico privado c) Celebraciones de días festivos d) Todos los anteriores e) Otros	ordinal	Encuesta			

Continuación tabla 2

Variable independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Preguntas	Respuestas	Escala	Técnica
	Conceptual	Operacional						
Salud Mental	La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (OMS,2013)	La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (OMS,2013)	Familia	Rol Domestico	P.20	a) Muy en desacuerdo	ordinal	Encuesta
						b) En desacuerdo		
						c) Indeciso		
						d) De acuerdo		
						e) Muy de acuerdo		
				P.21	a) Muy en desacuerdo	ordinal	Encuesta	
					b) En desacuerdo			
					c) Indeciso			
					d) De acuerdo			
					e) Muy de acuerdo			
			P.22	a) Nunca	ordinal	Encuesta		
				b) Rara vez				
				c) Ocasionalmente				
				d) Frecuentemente				
				e) Muy Frecuente				
Rol de Madre	P.23	a) No tiene hijos	ordinal	Encuesta				
		b) 1 hijo						
		c) 2 hijos						
		d) 3 hijos						
		e) Mas de 3 hijos						

Continuación Tabla 2

Variable independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Preguntas	Respuestas	Escala	Técnica
	Conceptual	Operacional						
			Laboral	Satisfacción en el trabajo	P.24	a) 1 horas o menos	ordinal	Encuesta
						b) 2 horas diarias		
						c) 3 horas diarias		
						d) Mas de 3 horas diarias		
					P.25	a) Muy en desacuerdo	ordinal	Encuesta
						b) En desacuerdo		
						c) Indeciso		
						d) De acuerdo		
						e) Muy de acuerdo		
					P.26	a) Nunca	ordinal	Encuesta
						b) Ocasionalmente		
						c) Frecuentemente		
			d) Siempre					
				P.27	a) 1 hora o menos	ordinal	Encuesta	
					b) 2 horas diarias			
					c) 3 horas diarias			
					d) Mas de 3 horas			

Continuación de tabla 2

Variable independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Preguntas	Respuestas	Escala	Técnica
	Conceptual	Operacional						
Carga laboral	La carga laboral es la cantidad de actividad que puede ser asignada a una parte o elemento o de una cadena productiva sin entorpecer el desarrollo total de las operaciones.	La carga laboral es la cantidad de actividad que puede ser asignada a una parte o elemento o de una cadena productiva sin entorpecer el desarrollo total de las operaciones.	Carga mental	Estrés	P.28	a) Muy en desacuerdo	Ordinal	Encuesta
						b) En desacuerdo		
						c) Indeciso		
						d) De acuerdo		
						e) Muy de acuerdo		
				Motivación	P.29	a) Muy en desacuerdo	Ordinal	Encuesta
			b) En desacuerdo					
			c) Indeciso					
			P.30	a) Muy en desacuerdo	Ordinal	Encuesta		
				b) En desacuerdo				
				c) Indeciso				
				d) De acuerdo				
Salud	P.31	a) Regular	Ordinal	Encuesta				
		b) Buena						
		c) Muy buena						

3.3.1 HIPOTESIS

Las hipótesis son la guía para una investigación o estudio, las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se define como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, se derivan de la teoría existente (Williams,2003) y deben de formularse de manera de proposiciones, de hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. (Hernández, Sampieri, Fernández, Collado, & Pilar, Metodología de la investigación, 2010, pag.92).

A continuación, se presentan la hipótesis de investigación y la hipótesis nula de presente proyecto.

H_i = Las Jornadas de trabajo, entorno laboral, la remuneración, la salud mental y carga laboral, intervienen en más de un 50% para tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

H_o = Las Jornadas de trabajo, entorno laboral, la remuneración, la salud mental y carga laboral, no intervienen en más de un 50% para tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

3.4.2 ENFOQUE Y METODOS

A continuación, se presenta y explica el método utilizado para realizar esta investigación.

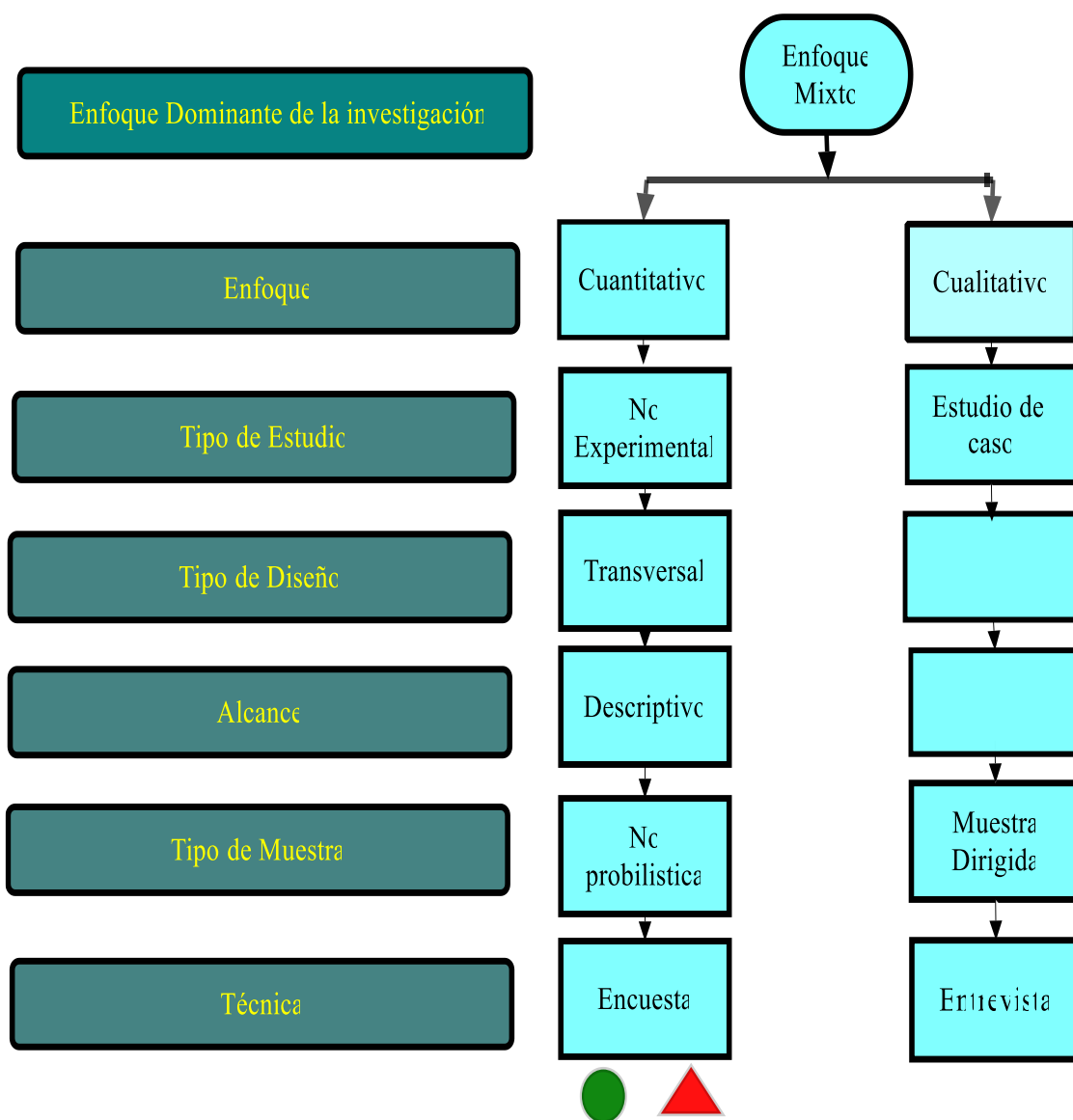


Figura 11: Enfoque de la investigación

Fuente: Elaboración propia

La figura muestra , que la investigación que vamos a realizar, el enfoque dominante será el enfoque mixto, ya que tiene una combinación del enfoque cuantitativo y cualitativo, ya que ambos métodos se relacionan a lo largo de la investigación, “el enfoque cuantitativo se fundamenta en la medición, se miden variables o conceptos contenidos en las hipótesis”(Sampieri,2010), el tipo de estudio es no experimental, ya que no hacemos ningún tipo de experimento, Mertens (2005) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas, el tipo de diseño es transversal , ya que los datos se recolectan en un solo momento y en un tiempo único, el alcance es descriptivo, ya que llegaremos a conocer situaciones, actitudes, en otras palabras se describen como nuestro objeto de estudio se comporta, la muestra es no probabilística ya que según Sampieri, (2010) la muestra no probabilística es un subgrupo de la población en la que la elección de elementos no depende de la probabilidad si no de las características de la investigación y las técnicas a utilizar serán la encuesta y la entrevista.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El diseño de la investigación es una investigación de campo, ya se recolectarán los datos directamente de la realidad.

3.3.1. POBLACION

Según Hernández Sampieri, (2010)” La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (pag.174). Las poblaciones deben situarse claramente entorno a sus características de lugar y tiempo.

3.3.2MUESTRA

Según Hernández Sampieri, (2010) “La muestra es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este debe ser representativo de dicha población” (pag.173)

Tabla 3: Simbología de ecuación de población infinita

Fuente: Elaboración propia

Simbología	Descripción
N	Tamaño de la muestra
Z	Valor correspondiente al nivel de confianza, = 1.96
P	Prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse (p= 0.5) que hace mayor el tamaño muestral, proporción de respuesta en una categoría.
Q	1- p. proporción de respuestas en la categoría.
E	Error muestral, error que se prevé cometer. Es un margen de error que aceptamos

Tabla 4: Valor de las variables

Fuente: Elaboración propia

Variable	Valor
Nivel de confianza	95%
Porcentaje de error	5%
Z	1.96
P	0.5
Q	0.5

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2} \quad (1)$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.05 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = 384$$

Tamaño de muestra: **384**

3.3.3 UNIDAD DE ANALISIS

La unidad de análisis para este estudio son las encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan en san pedro sula.

3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA

Son los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las mujeres que trabajan, en la investigación dirigida a conocer el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de las mujeres de San pedro sula.

3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

Las técnicas que se utilizaran para recolectar los datos son encuestas y entrevistas, con las cuales recolectaremos la información necesaria para desarrollar nuestro proyecto.

3.4.1 INSTRUMENTOS

Recursos que se utiliza el investigador para recolectar los datos sobre las variables que tiene en mente.

3.4.2. TECNICAS

Las técnicas son los elementos y herramientas que utilizaremos para obtener los resultados de la investigación.

3.4.2.1 ENCUESTA

Es una de las técnicas más usadas para recolectar información “La encuesta se fundamenta en un cuestionario conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (Bernal,2006, p.177).

3.4.2.2 ENTREVISTA

La entrevista es un intercambio de ideas, opiniones “esta es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información” (Bernal,2006, p.177). donde un entrevistador es asignado para preguntar.

3.5 FUENTES DE INFORMACION

En el proceso de busca de información sobre un tema es de suma importancia establecer los medios o las fuentes que utilizaremos para estudio del caso, la revisión puede hacer directamente de las referencias o fuentes

3.5.1. FUENTES PRIMARIAS

Son los datos primarios o documentos originales que obtenemos de primera mano y que la información es fidedigna

- 1) Libros
- 2) Entrevistas
- 3) Encuestas

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

Son datos o estudios realizados previamente, sobre los temas que desea investigar de los cuales existen medios, es información que ha sido creado por un investigador.

- 1) Artículos de revista
- 2) Diccionarios
- 3) Tesis
- 4) Páginas web

LIMITANTES DEL ESTUDIO

La limitación del estudio ha sido el factor tiempo, ya que es muy poco tiempo en el que tenemos que desarrollar este proyecto.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y ANALISIS

4.1 COMPARACION DE UNIDAD DE ANALISIS Y LA ENCUESTA

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos de las 384 encuestas aplicadas a las mujeres de San pedro sula

4.2 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se utilizo el programa SPSS para realizar análisis de confiabilidad” En SPSS el programa produce un resumen de casos válidos y perdidos para cada variable y una tabla de contingencia sencilla” (Sampieri,2010. p.328). se realizó 25 encuestas, de las cuales 14 preguntas son de escala likert

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.807	14

Figura 12: Alfa de Cronbach

Fuente: SPSS

El Resultado obtenido fue 0.807, por el cual podemos confirmar que el instrumento utilizado es confiable.

4.3 RESULTADOS

4.3.1 DATOS DEMOGRAFICOS

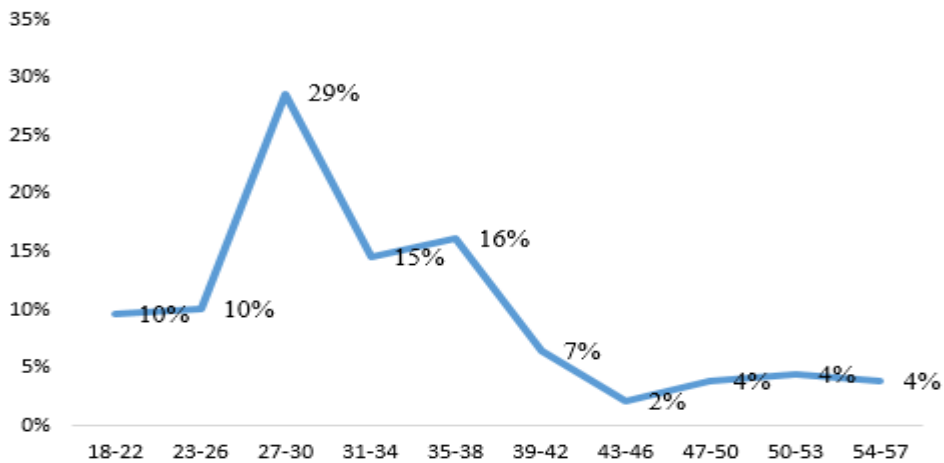


Figura 13: Edad

Fuente: Elaboración propia

Como podremos observar en la figura anterior de las mujeres encuestadas el 29% oscilan entre 27 a 30 años, un 15% de 31 a 34 y un 16% de 35 a 38 años.

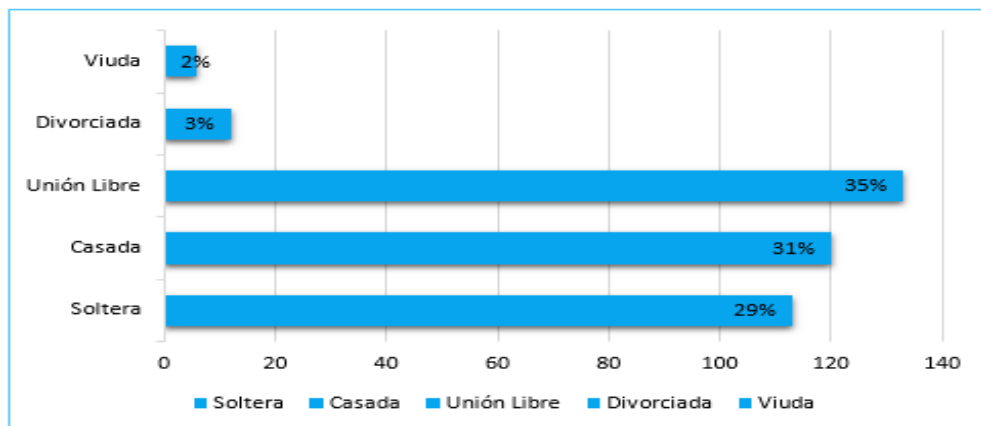


Figura 14: Estado civil

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior podemos observar que el 35% de las mujeres están en unión libre, el 31% están casadas y el 29% soltera, las divorciadas y viudas podemos ver que no fue un dato relevante.

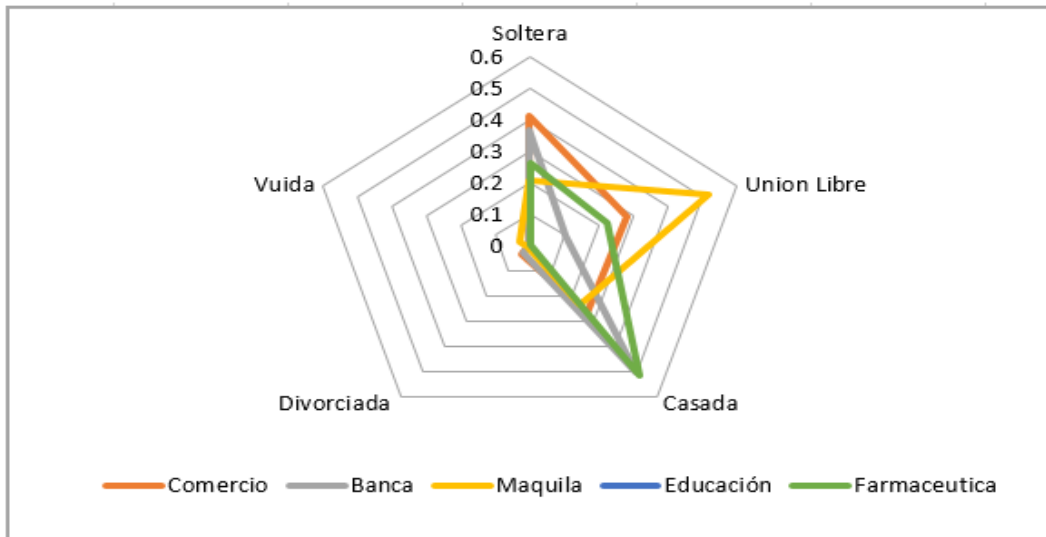


Figura 15: Estado civil e Industria en la que labora

Fuente: Elaboración propia

Cómo podemos observar en la figura anterior donde más solteras hay es en comercio 41%, seguido por la banca 37% y luego la maquila 21%, de la maquila el 51.89% están en unión libre y comercio el 28.35%, casadas las industrias con mayor porcentaje es Farmacéutica con un 51.61%, seguido por la Banca y luego Comercio, divorciadas en comercio hay un 3.94% y banca 2.94%

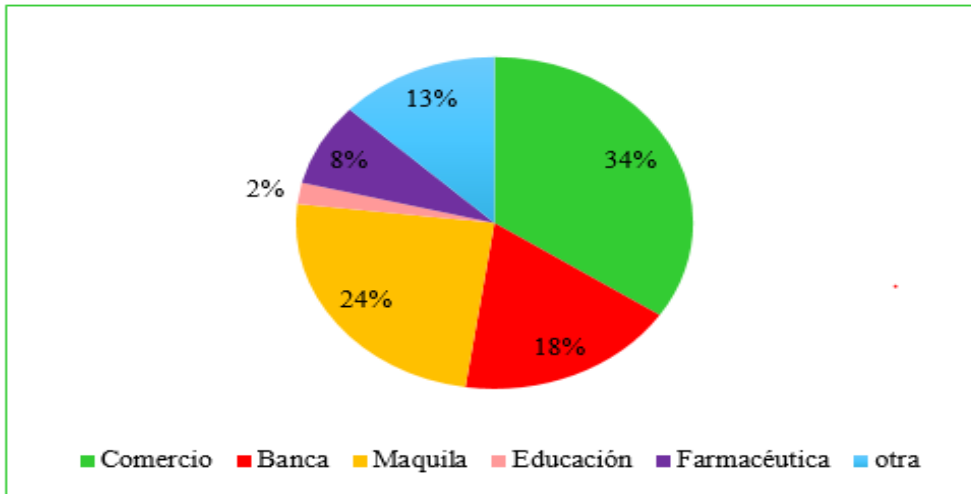


Figura 16: Industria en la que labora

Fuente: Elaboración propia

En la Figura # se puede observar que la industria en la más trabajan las mujeres es comercio con un 34%, banca con un 18%, seguidamente maquila con 24% farmacéutica un 8%, educación un 2% y hay un 13 % que trabaja en otras industrias.

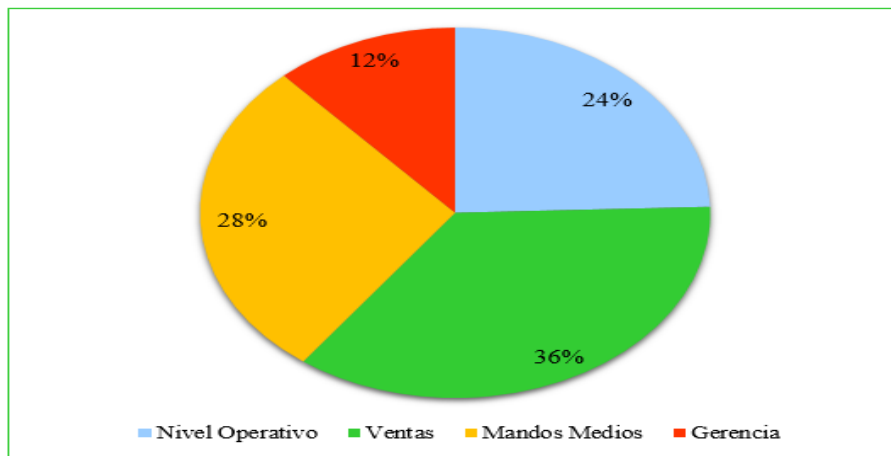


Figura 17: Puesto que desempeña

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar el 36% de las mujeres trabaja en ventas con un 36%, en mandos medios con 28%, Nivel operativa 24%, gerencia con un porcentaje menor de un 12%.

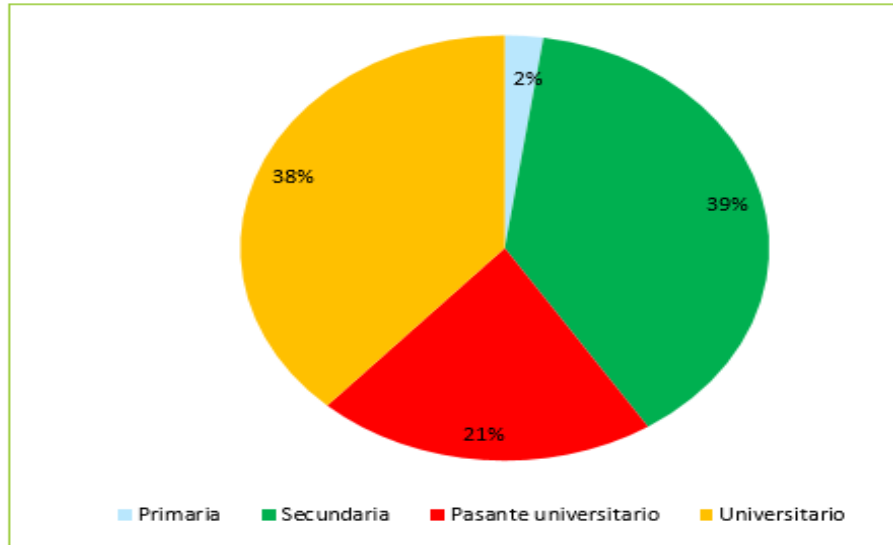


Figura 18: Nivel educativo

Fuente: Elaboración propia

En la sig. Figura podemos observar 39% de las mujeres está en nivel de secundaria, 38% son universitarias 21% son pasante universitario y solo un 2% su nivel educativo es primaria, como podemos observar hoy en día la mujer se preocupa más por prepararse.

4.3.2. JORNADA LABORAL

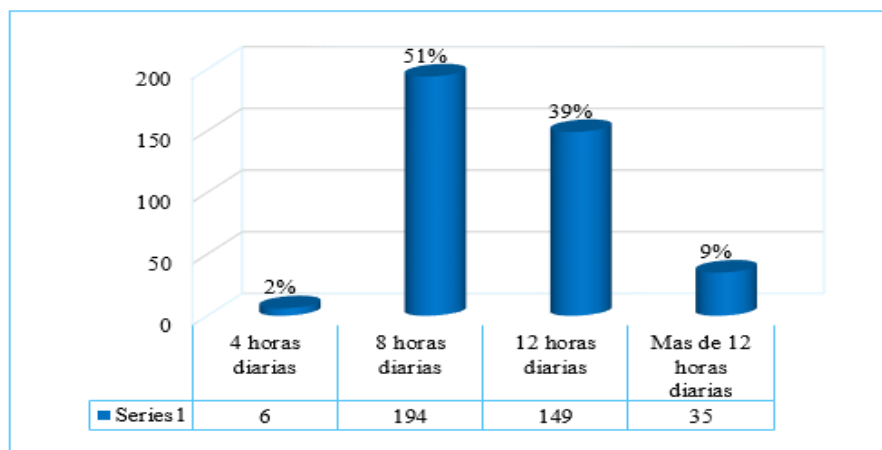


Figura 19: Horas que trabaja a diario

Fuente: Elaboración propia

según los datos proporcionados el 51%, laboran en una jornada laboral normal de 8 horas diarias en este sentido diremos que las mujeres en este segmento si disponen de un tiempo para dedicar a las labores del hogar y a la familia. Sin embargo, hay 48% que trabaja entre 12 horas y más horas diarias, por cual podemos decir que se ve afectado el equilibrio porque es más extensa su jornada de trabajo y tiene menos tiempo para dedicarle a la familia.

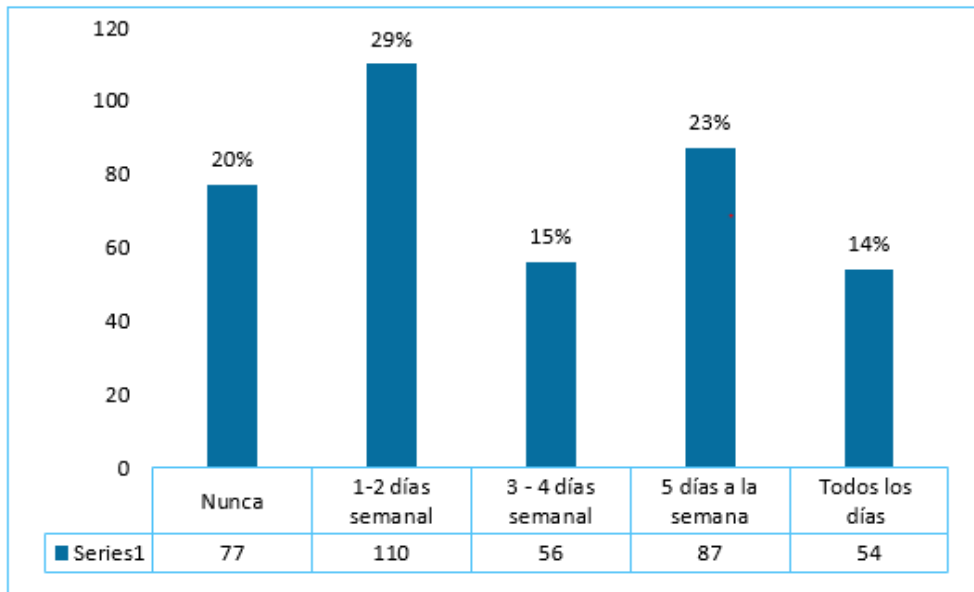


Figura 20: Con qué frecuencia trabaja horas extras

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en la gráfica anterior el 55% de las mujeres no realiza horas extras, pero hay un 17% que realiza horas extras 1 vez cada semana y un 6% más de una vez por semana.

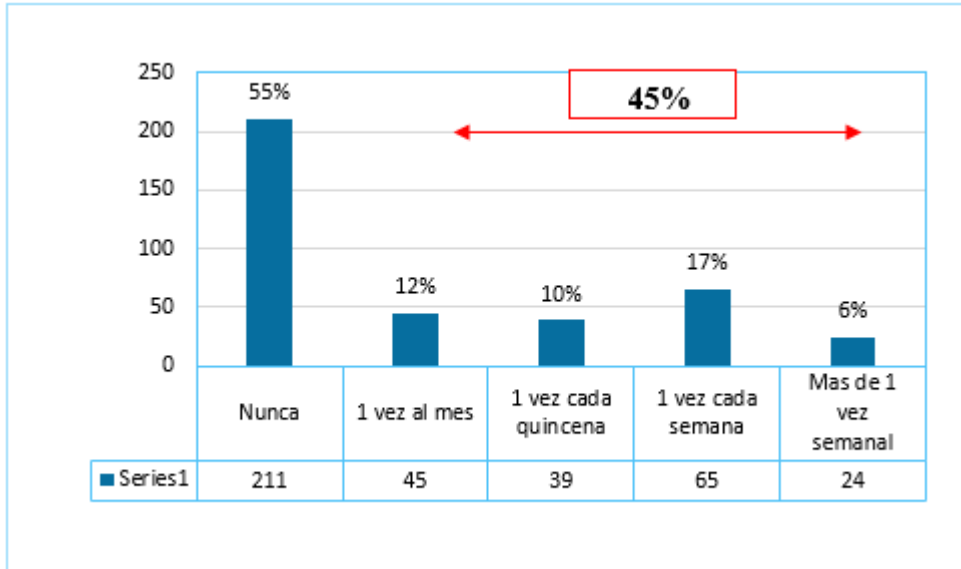


Figura 21: Con qué frecuencia trabaja turnos dobles

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior muestra que hay 29% de las mujeres que realizan turnos dobles 1 o 2 días semanal, seguidamente hay 23% que indica que realiza 5 días a la semana, 15% de 3 a 4 días a la semana, todos los días un 14%, hay un 20% de las mujeres dice que realiza horas extras.

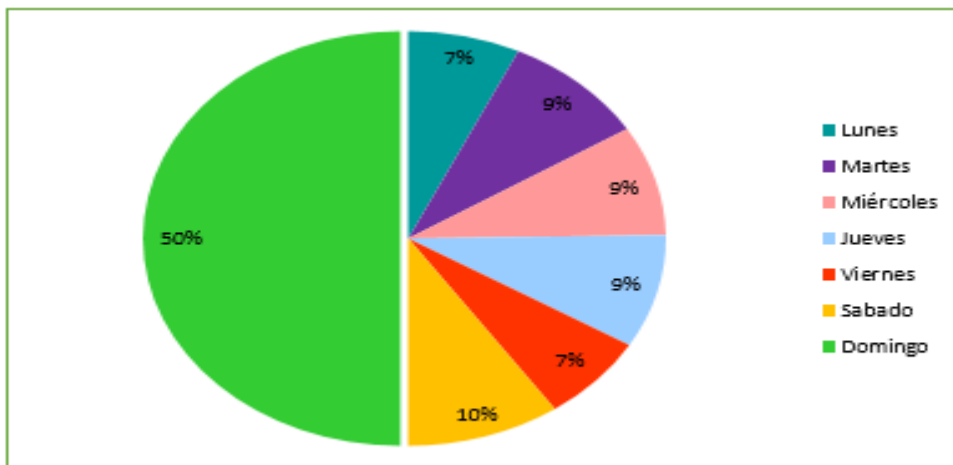


Figura 22: Días Libres

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en la figura anterior el 50% de las mujeres tiene día libre un domingo por lo que estas mujeres pueden disfrutar este día en familia y el otro 50% se distribuye en los otros días de la semana.

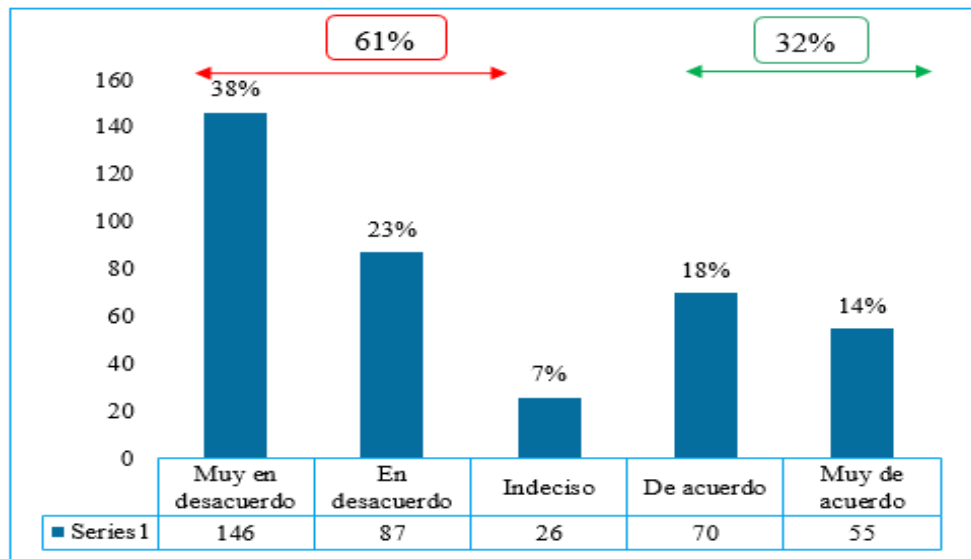


Figura 23: En mi trabajo tengo flexibilidad de cambio de horarios

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior nos muestra que el 61% de las mujeres encuestadas dicen no tener flexibilidad en el trabajo esto afecta el equilibrio, ya afecta productividad y el rendimiento e impacta también en la vida familiar, y el 32% contestó que si tienen flexibilidad esta porción de mujeres si puede gestionar mejor las cargas familiares.

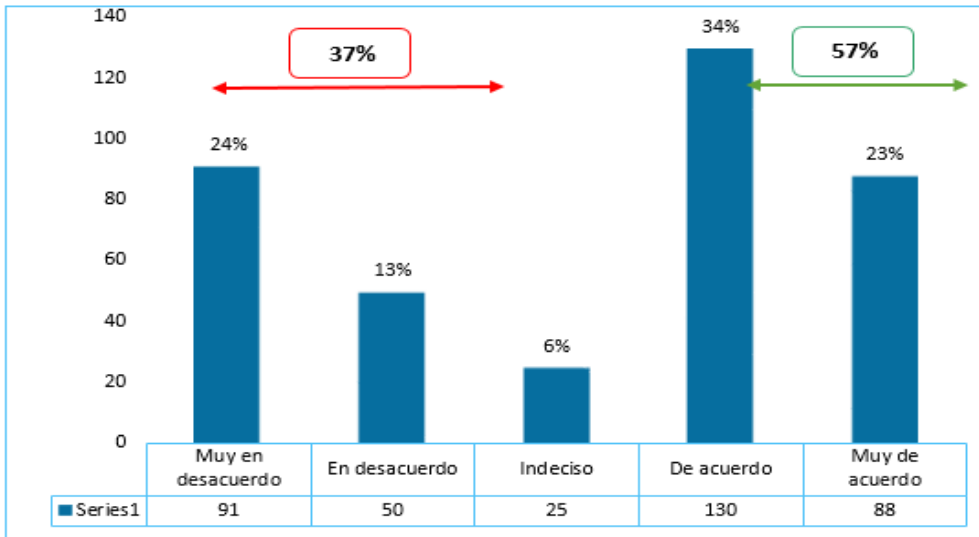


Figura 24: En mi trabajo me brindan permisos laborales

Fuente: Elaboración propia

El 57% de mujeres contestaron que, si se les brindan permisos laborales, en cambio el 37% dijo que no se les brindaban permisos laborales, por cual esta mujer no tiene disponibilidad de tiempo para alguna situación familiar, esto afecta el equilibrio ya que provoca que no se sientan satisfechas en su trabajo

4.3.3 ENTORNO LABORAL

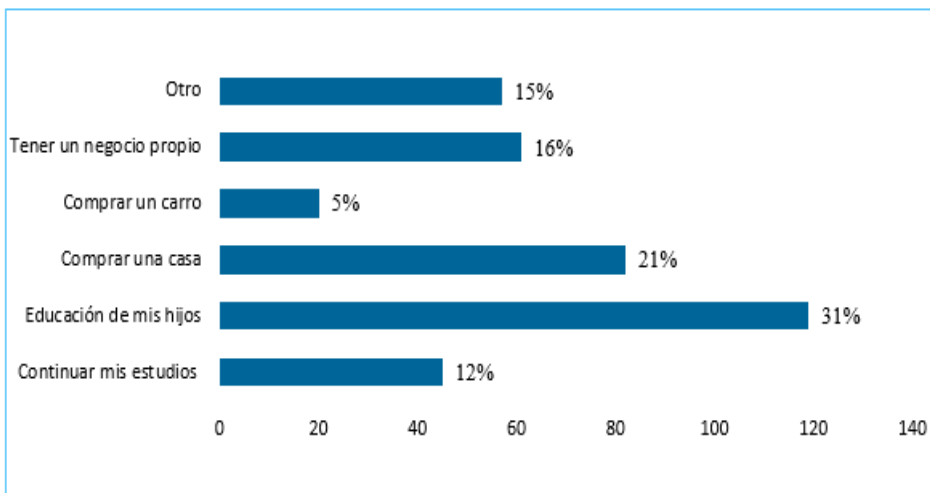


Figura 25: Que la motiva a trabajar.

Fuente: Elaboración propia

En la figura muestra que lo que motiva a la mujer a trabajar en un 31% es la educación de los hijos, seguido con un 21% comprar una casa, Continuar con los estudios en 12%, tener un negocio propio 16%, comprar un carro y otros un 15%

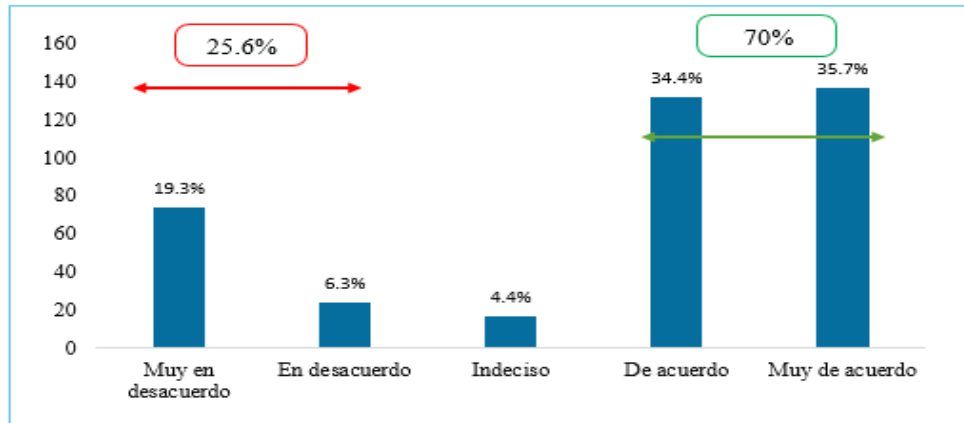


Figura 26: La relación con mis compañeros de trabajo es armoniosa

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior nos muestra que el 70% de las mujeres consideran que tienen una relación armoniosa con sus compañeros, esto ayuda a que el entorno laboral sea satisfactorio y 25.6% está en desacuerdo, considera que su relación con los compañeros no es armoniosa, esto es importante considerar ya que al no tener una buena relación con los compañeros afecta el entorno laboral.

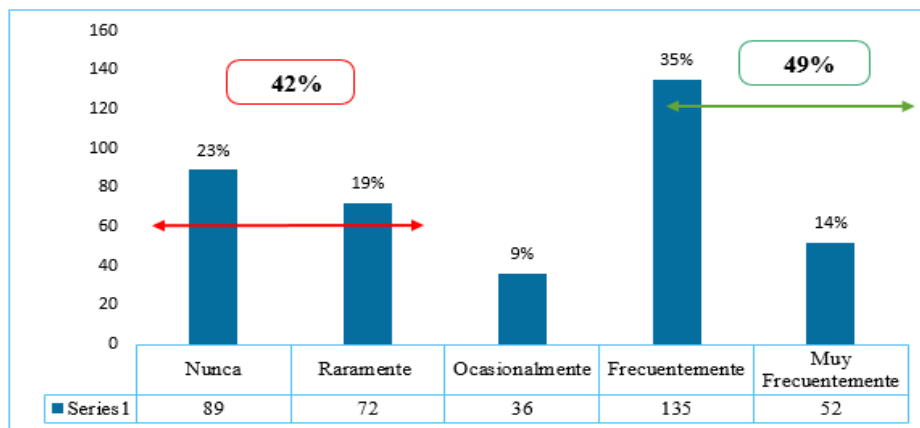


Figura 27: El salario que recibo es proporcional con la labor que realizo

Fuente: Elaboración propia

En la figura nos muestra que el 51% de las mujeres encuestadas consideran que no reciben el salario de acuerdo con la labor que realizan esta variable es muy importante ya crea desmotivación y el 49% dicen que frecuentemente y muy frecuentemente reciben el salario proporcional a la labor que realizan.

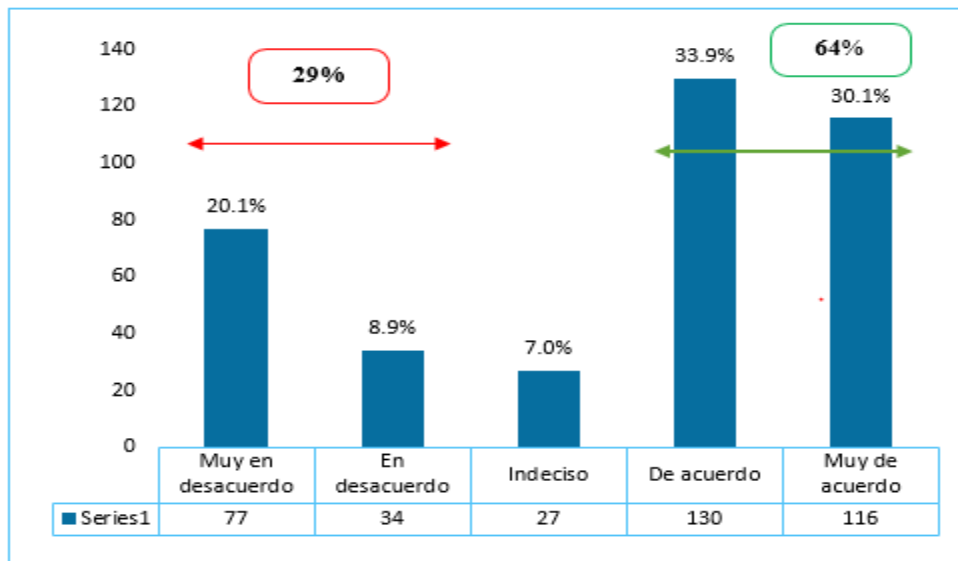


Figura 28: Me siento cómodo en mi área de trabajo

Fuente: Elaboración propia

El 64% de las mujeres dicen sentirse cómoda con su área de trabajo, esto es bueno ya que esto es parte de la motivación, sin embargo, hay 29% que está en desacuerdo, consideran que no se sienten cómoda con el área de trabajo.

En la figura nos muestra que el 19.3% de las mujeres nunca recibe retroalimentación de su jefe el 6.3% dijo que ocasionalmente, un 6.3% y que ocasionalmente un 4.4% pero cabe destacar que hay un 34.4% dice no recibir retroalimentación de su jefe.

4.3.4.REMUNERACION

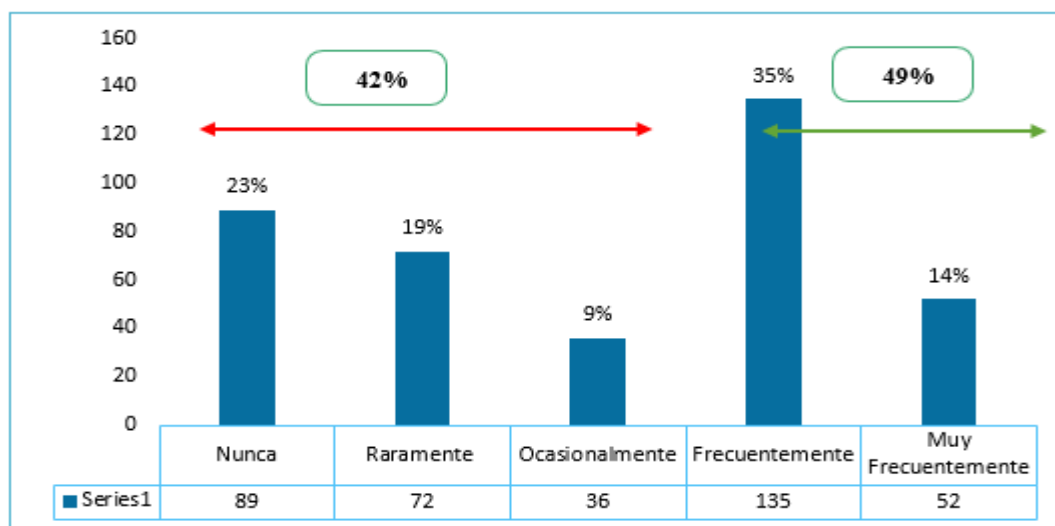


Figura 29: Considera que el salario que recibe es proporcional a la labor que realiza.

Fuente: Elaboración propia

En la figura nos muestra que el 51% de las mujeres encuestadas consideran que no reciben el salario de acuerdo con la labor que realizan esta variable es muy importante ya crea desmotivación y el 49% dicen que frecuentemente y muy frecuentemente reciben el salario proporcional a la labor que realizan.

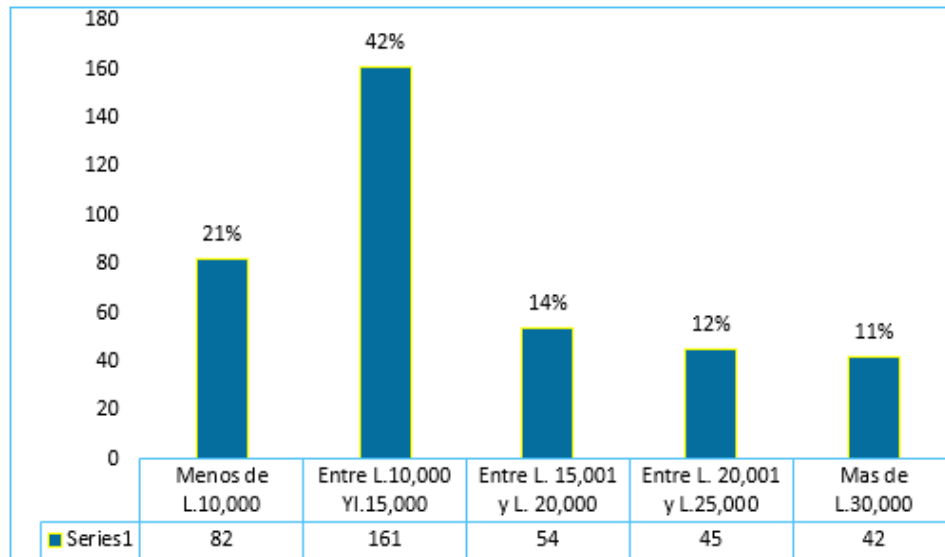


Figura 30: ¿Cuál es rango de salario?

Fuente: Elaboración propia

Según la figura nos muestra que el 42% ganan un salario en L. 10,000 y L.15,000, el 21% ganan menos de los L.10,000, el 14% ganan entre L.15,001 y L.20,000, 12% ganan entre L.20,001 y L.25,000 y el 11% ganan más L.30,000, el salario es parte más importante de la motivación en el trabajo, para ser productivos, si el personal no recibe el salario adecuado esto provoca desmotivación y viene a impactar también en el ámbito familiar y afectara el equilibrio

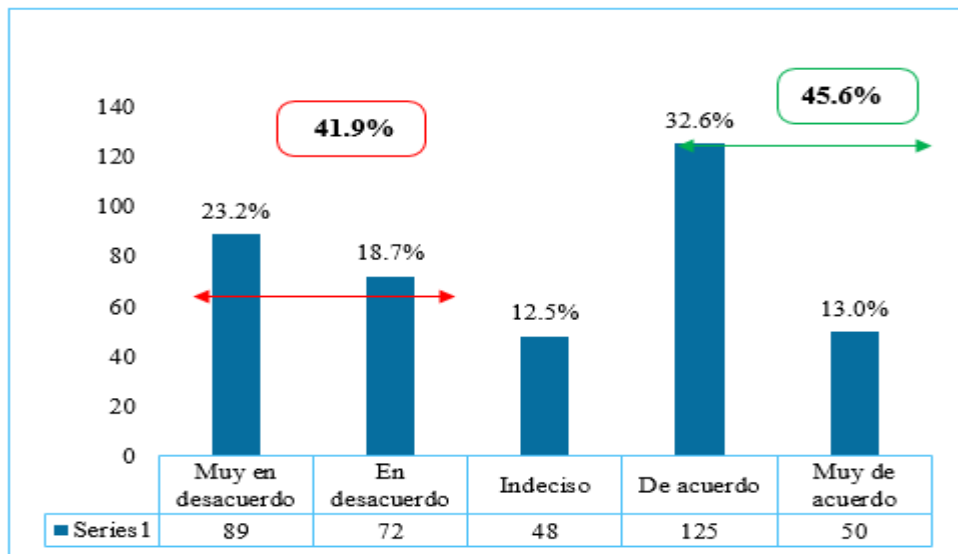


Figura 31: Considero que mi salario a la de mis compañeros es equitativo.

Fuente: Elaboración propia

El 41.9% contesto que su salario con relación a la de sus compañeros no es equitativo, esto afectar el equilibrio ya que provoca desmotivación, 45.6% si consideran que su salario si es equitativo.

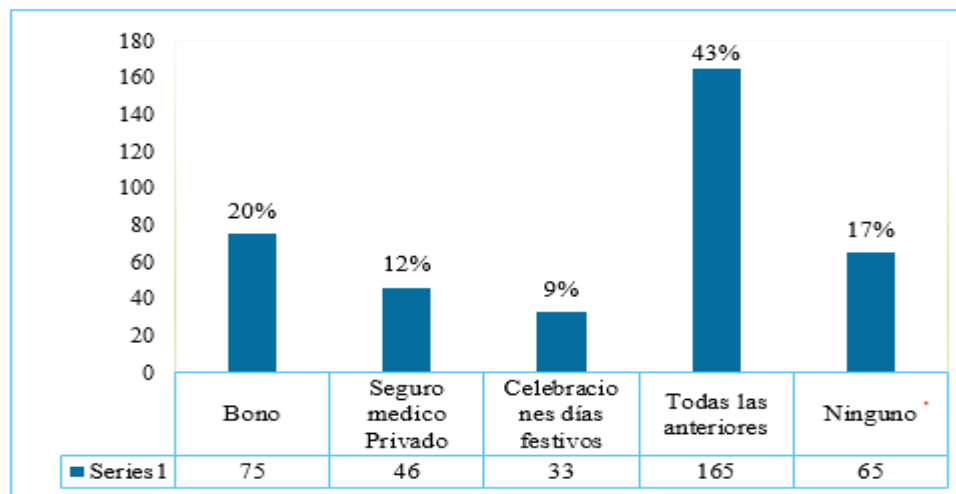


Figura 32: ¿Qué tipo de beneficios extraordinario recibe en su trabajo?

Fuente: Elaboración propia

El 43% de mujeres contestaron que, si recibían seguro médico, bono, y días festivos, el 20% dijo que solo recibía bono, el 12 % seguro médico privado, el 9% celebraciones de días festivos y el 17% dijo que no recibían ningún beneficio, cabe destacar el 17% dijo que no recibe ningún beneficio, en sentido si debemos preocuparnos ya que estas mujeres no se sienten motivadas en sus trabajos.

4.3.5. SALUD METAL

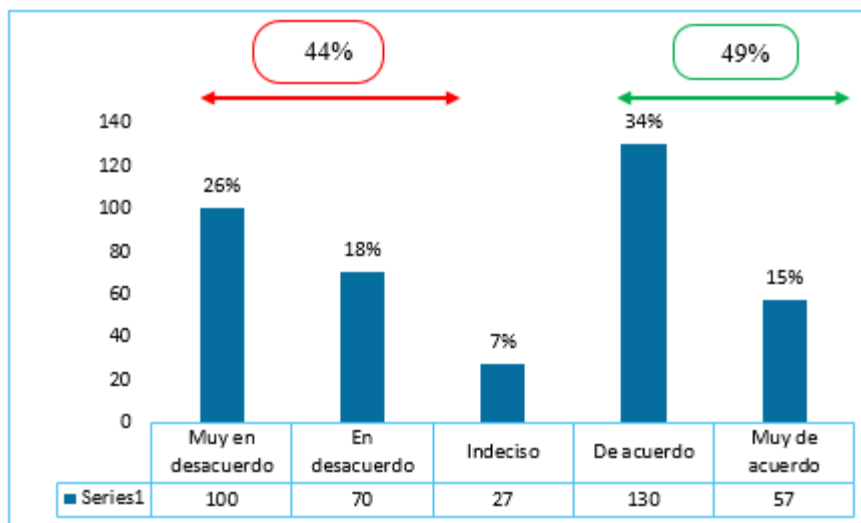


Figura 33: ¿Las tareas en mi hogar están divididas?

Fuente: Elaboración propia

En la figura se muestra que el 44% de las mujeres encuestas indican que las tareas no están divididas, por cual esto provoca que la mujer se sienta más cargada de trabajo aumentando el estrés, cabe destacar que el 49% de las mujeres indicaron que las tareas si están divididas.

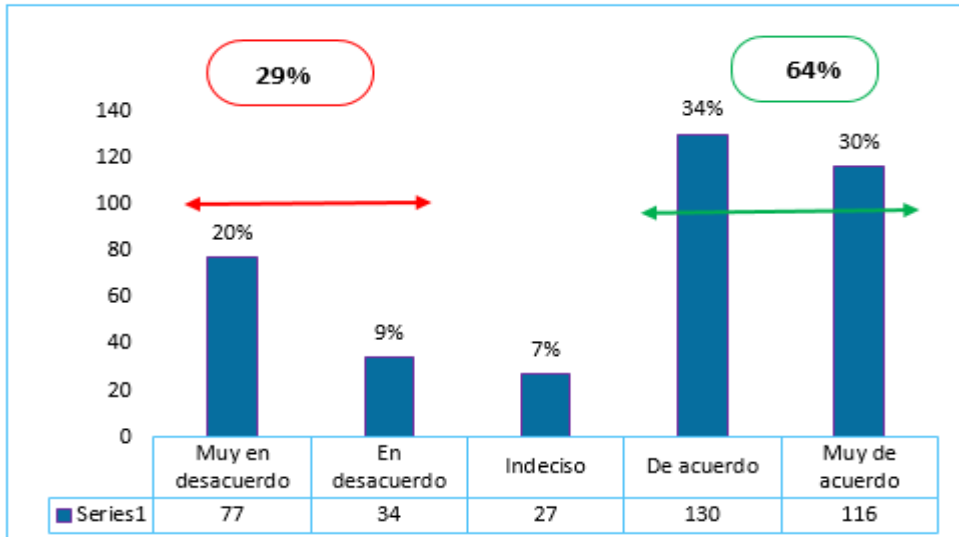


Figura 34: ¿Cuenta con personas o familiares que me ayudan con las tareas del hogar?

Fuente: Elaboración propia

En la figura nos muestra que el 64% de las mujeres cuentan con personas que le ayudan con las tareas del hogar, y el 36% dice que no tienen a nadie para que le ayude a las actividades del hogar.

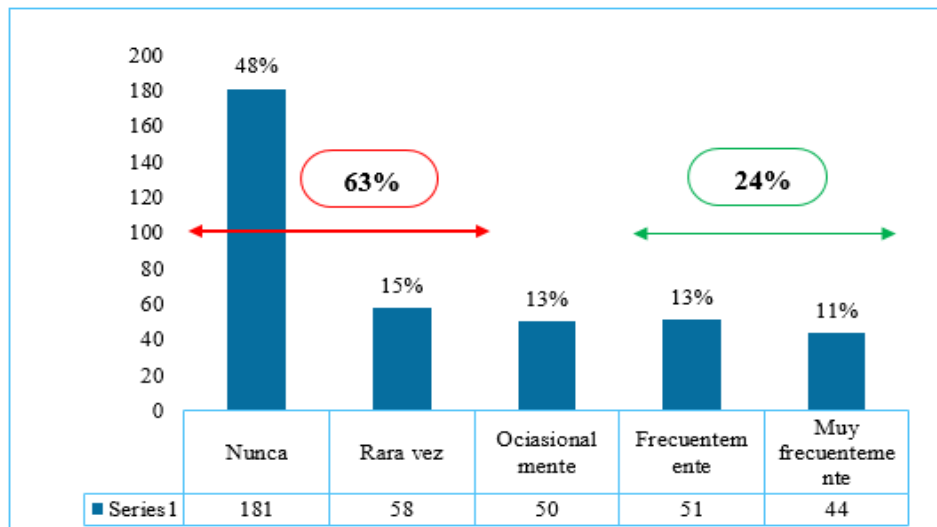


Figura 35: Mi esposo me ayuda con las tareas del hogar

Fuente: Elaboración propia

En la figura nos muestra que el 63% de las mujeres respondieron que sus esposos no les ayudan con la tarea del hogar, por cual la mujer tiene ocuparse de estas actividades y tener una mayor carga de trabajo y el 24% indicaron que si reciben ayuda de sus esposos.

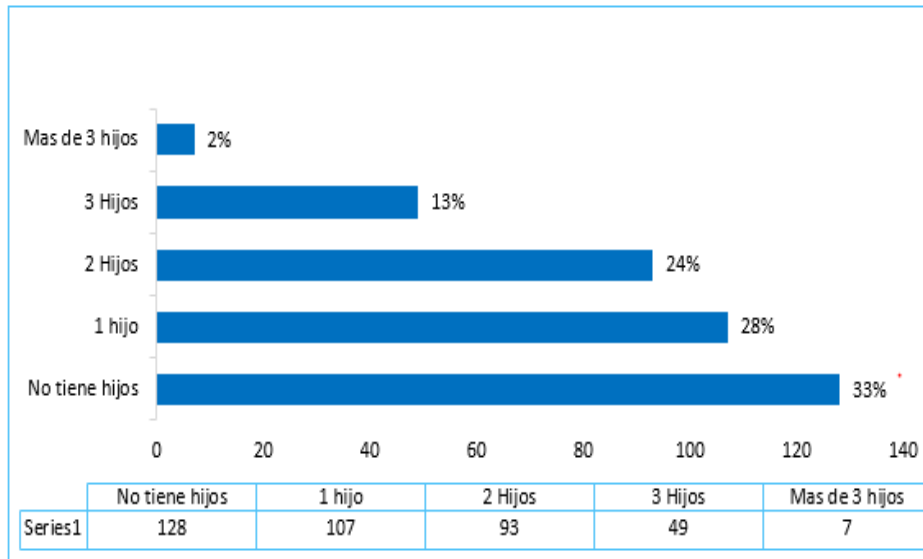


Figura 36: ¿Cuántos hijos tiene?

Fuente: Elaboración propio

En la figura anterior podemos observar que el 28% de las mujeres tienen un hijo, 24% tienen 2 hijos, el 13% tienen 3 hijos, un 2% más de 3 hijos y 33% no tiene hijos, en sentido diremos que hoy en día la mujer planifica su familia.

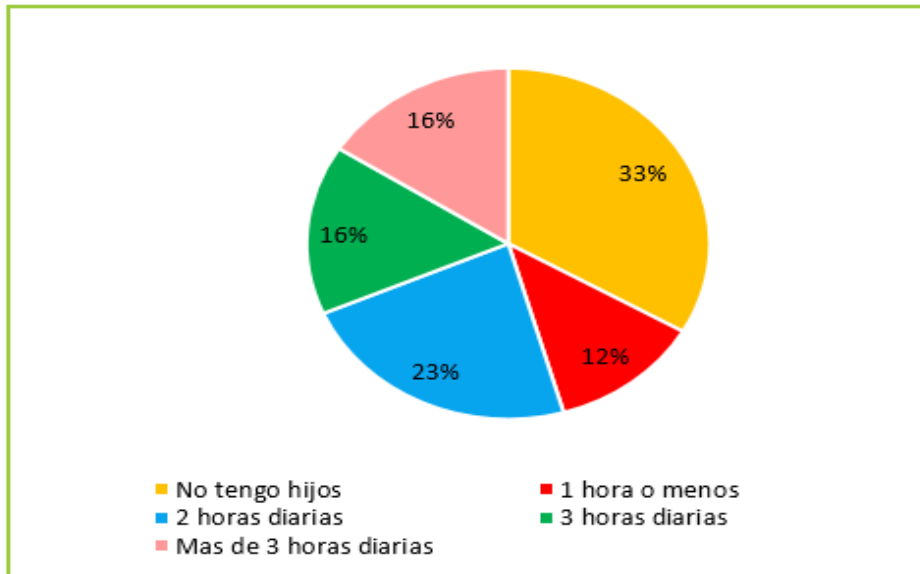


Figura 37: ¿Cuántas horas diarias les dedica a sus hijos?

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior nos muestra que el 12% de las mujeres solo dedican 1 hora o menos y un 23% de las mujeres dedican 2 horas diarias a sus hijos, en este sentido diremos afecta el equilibrio ya pasan menos tiempo que el indicado por los expertos, el 16% dedican 3 hora diaria, y otro 16% dijo que dedicaba más 3 horas diarias y 33% dijo no tener hijos.

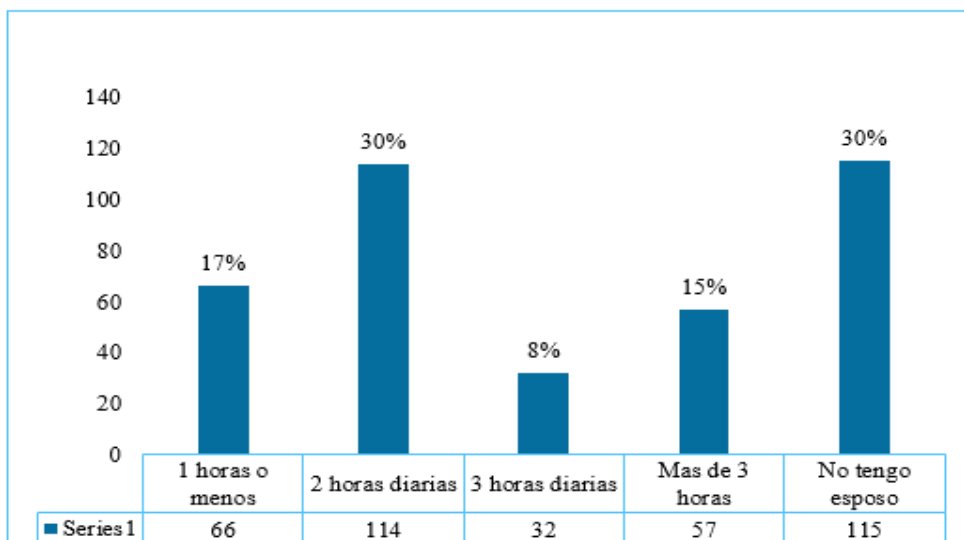


Figura 38: ¿Qué cantidad de tiempo le dedica a su esposo?

Fuente: Elaboración propia

Según la figura indica que el 30% de las mujeres encuestadas le dedica 2 horas diarias a su esposo, un 17% indico que le dedico una hora o menos, un 8% dijo que 3 horas y 15% dijo más de 3 horas, según la organización internacional del trabajo recomienda que se debe tener suficiente tiempo para compartir en pareja, esto con el objetivo de dejar a partes las tensiones laborales, si no se comparte el tiempo necesario con la pareja habrán problemas ya afecta la comunicación, hay muchas situaciones que se tiene tomar la decisión en pareja

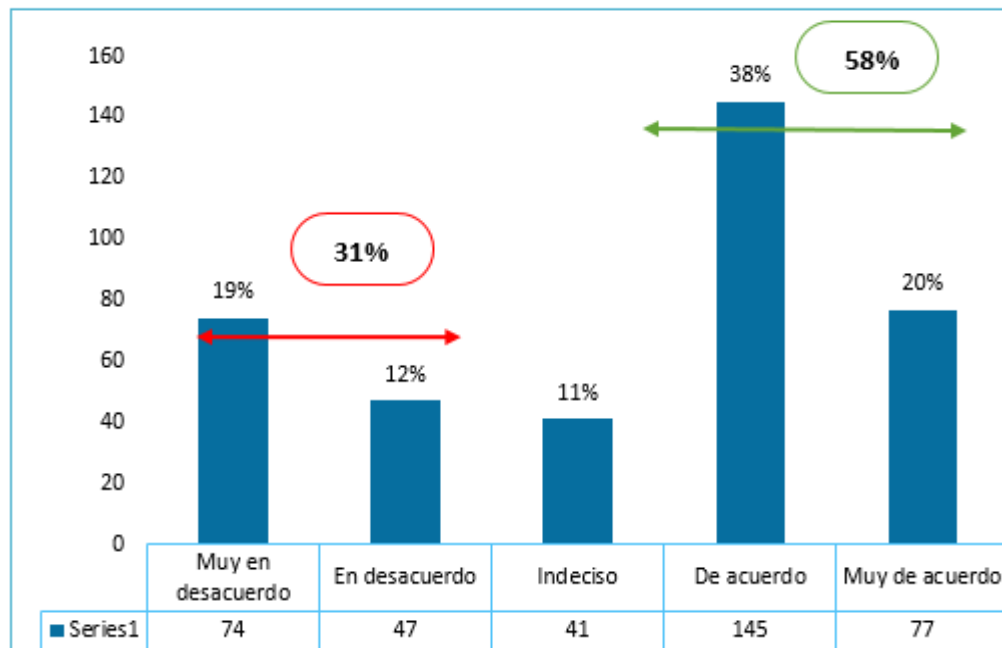


Figura 39: Estoy muy satisfecha con mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia

En la sig. Figura se muestra que el 31% esta insatisfecha con su trabajo, lo que afecta el equilibrio ya que al no haber satisfacción en el trabajo afecta también la vida familiar, cabe destacar que hay 58% de las mujeres que si está satisfecha.

4.3.6. CARGA LABORAL

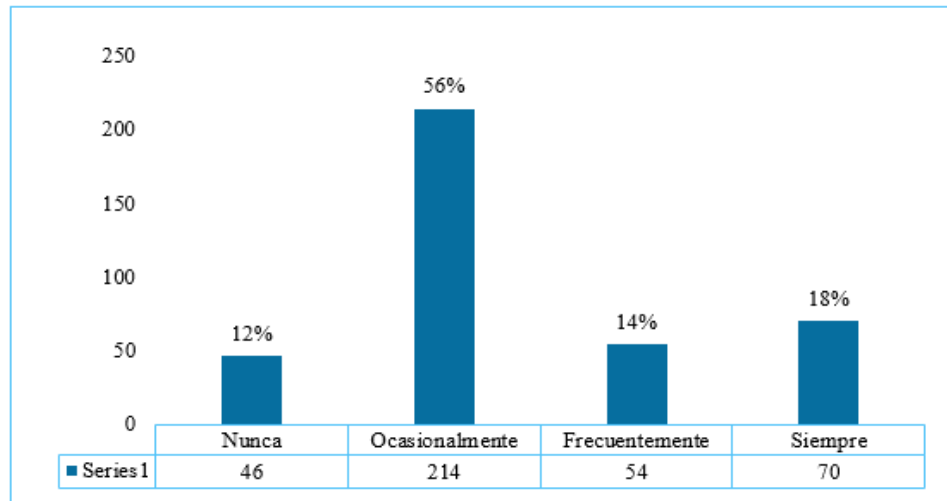


Figura 40: ¿Asiste a una iglesia?

Fuente: Elaboración propia

El 56% de las encuestadas contestó que asiste a la iglesia ocasionalmente un 12% dijo que no asiste a la iglesia, un 14% indicó que asiste a frecuentemente y un 18% que siempre asiste.

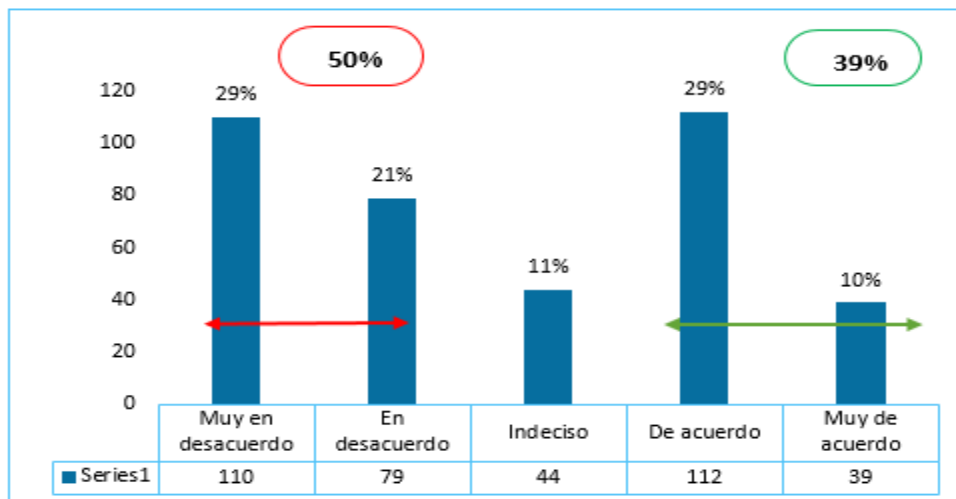


Figura 41: tiempo que le dedico a mi trabajo No interfiere en mi vida familiar

Fuente: Elaboración propia

El 50% indico que el tiempo que le dedica a su trabajo si interfiere con vida familiar, en este sentido la mujer tiene que prestar más atención, ya que esto puede provocar una desintegración familiar.

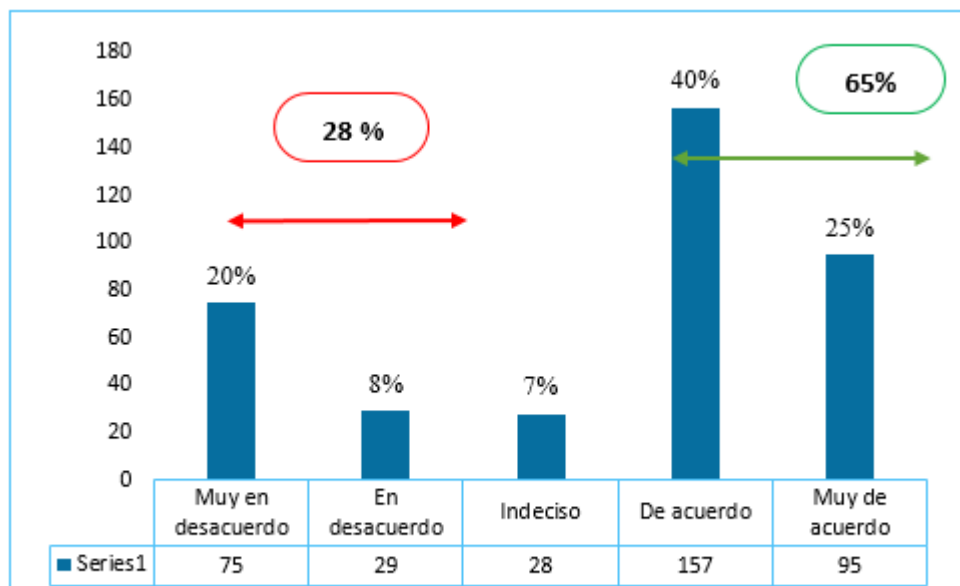


Figura 42: ¿La relación con mi jefe es armoniosa?

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior podemos observar que el 28% de las mujeres encuestadas indican que no tiene una relación armoniosa con su jefe, este punto es uno de los factores más importante de la vida laboral, ya que al no tener una buena relación con el jefe provoca que el ambiente no sea el adecuado el cual provoca insatisfacción, cabe destacar que el 65% de las mujeres contesto que si tiene una relación armoniosa con su jefe.

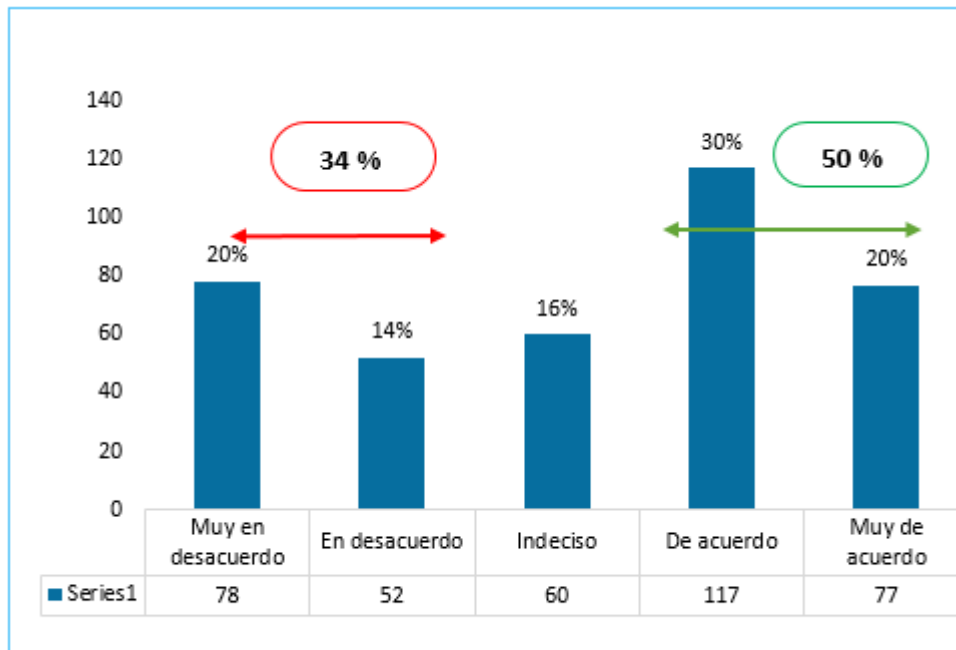


Figura 43: ¿Me siento motivada en mi trabajo?

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior podemos ver que el 34% de mujeres dice que no se siente motivada en su trabajo, esto afecta el equilibrio ya al no sentirse motivada en su trabajo

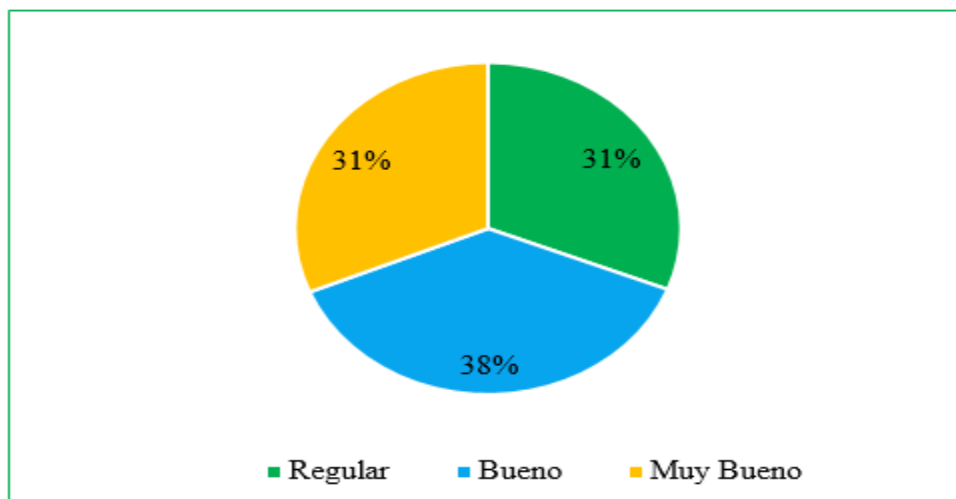


Figura 46: ¿Cómo es su estado de salud?

Fuente: Elaboración propia

En la figura, podemos observar que el 31% de las mujeres encuestadas su estado de salud es regular con este resultado las mujeres deben tener cuidado con su salud ya que el 31% dijo que su salud es regular, hoy en día se afronta altas tensión por exigencias laborales, esto se debe a que la mujer tiene una más carga laboral

Tabla 5: Análisis por industria

Fuente: Elaboración propia

Industria	Comercio	Banca	Maquila	Educación	Farmacéutica	
Estado Civil						
Soltera	52	41%	37%	21%	50%	26%
Unión Libre	36	28%	10%	52%		23%
Casada	34	27%	50%	24%	50%	52%
Divorciada	5	4%	3%	1%		0%
Viuda		0%	0%	3%		0%
Total	127	100%	100%	100%	100%	100%
Horas de trabajo						
Jornada Laboral						
4 horas Diarias	4	3%				
8 horas Diarias	74	58%	74%	27%	63%	68%
12 horas Diarias	42	33%	25%	50%	38%	26%
Mas de 12 horas diarias	7	6%	1%	23%		6%
Total	127	100%	100%	100%	100%	100%
La relación con compañeros es armoniosa						
Entorno Laboral						
Muy en desacuerdo	15	12%				
En desacuerdo	3	2%		42%		
Indeciso	8	6%	7%	2%		3%
De acuerdo	50	39%	51%	27%	25%	52%
Muy de acuerdo	51	40%	41%	28%	75%	45%
Total	127	100%	100%	100%	100%	100%
Rango de salario						
Remuneracion						
Menos de L.10,000.00	49	39%	13%	13%	0%	16%
L.10,000.00 a L.15,000.00	48	38%	29%	70%	25%	32%
L.15,001.00 a L.20,000.00	11	9%	32%	4%	38%	13%
L.20,001.00 a L.25,000.00	8	6%	19%	5%	25%	23%
Mas de L.30,000.00	11	9%	6%	8%	13%	16%
Total	127	100%	100%	100%	100%	100%
Satisfacción en el Trabajo						
Salud Mental						
Muy en desacuerdo	11	9%	1%	58%		
Muy de Acuerdo	36	28%	16%	8%	38%	26%
Indeciso	16	13%	12%	3%	13%	13%
En desacuerdo	13	10%	12%	16%	0%	6%
De Acuerdo	51	40%	59%	16%	50%	55%
Total	127	100%	100%	100%	100%	100%
En tiempo que le dedico a mi trabajo. No interfiere en mi vida familiar						
Carga Laboral						
Muy en desacuerdo	32	25%	10%	57%	38%	16%
Muy de Acuerdo	16	13%	9%	4%	25%	16%
Indeciso	12	9%	22%	4%	13%	10%
En desacuerdo	22	17%	16%	22%	25%	29%
De Acuerdo	45	35%	43%	14%		29%
Total	127	100%	100%	100%	100%	100%

4.4 COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

En esta sección se presenta los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis.

Para realizar la comprobación de hipótesis se utilizó un nivel de significancia de 0.05, tamaño de la muestra 4,608, número de aciertos 2,463, con un valor Z de 1.96, como resultado obtuvimos que el p-Valúe nos dio 0.00, por cual se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, ya que no existe evidencia estadística para determinar que las Jornadas laboral, Entorno laboral, Remuneración, Salud mental y carga laboral no intervienen en más de un 50%, para tener equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de la mujer de SPS.

Tabla 4: Comprobación de hipótesis

Fuente: Elaboración propia

Data	
Null Hypothesis $\pi =$	0.5
Level of Significance	0.05
Number of Items of Interest	2463
Sample Size	4608

Intermediate Calculations	
Sample Proportion	0.534505208
Standard Error	0.0074
Z Test Statistic	4.6846

Upper-Tail Test	
Upper Critical Value	1.6449
p-Value	0.0000
Reject the null hypothesis	

Se acepta la hipótesis de investigación.

P1 > 50%
Po =< 50%

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo estableceremos las conclusiones y recomendaciones de acuerdo con los objetivos establecidos para cada una de las variables con las que desarrollamos este proyecto.

5.1 CONCLUSIONES

1. Después de haber realizado el estudio se acepta la hipótesis de investigación ya que, la Jornada laboral, entorno laboral, remuneración, salud mental y carga laboral intervienen en más de un 50% para tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
2. Se llega a la conclusión que las jornadas de trabajo de las mujeres encuestadas es más de 12 horas diarias, esto implica que pasan el 50% o más tiempo en su trabajo, lo que indica que es muy poco el tiempo que dedican a su hogar y familia, así mismo trabajan horas extras en el transcurso de la semana, en este sentido se puede decir que la mujer sacrifica su tiempo de familia para trabajar. Según la OTI 2009 nos indica que las jornadas laborales prolongadas influyen en la mujer para tomar la decisión de trabajar o no.
3. El ambiente de trabajo es cómodos, la relación de trabajo con sus compañeros es armoniosa, datos muy positivos que ayudan. También existe la retroalimentación de actividades en el trabajo esto es vital importancia para el buen desempeño de los empleados, se concluye que unos de los mayores motivantes por lo cual las mujeres trabajen es comprar una casa y la educación de sus hijos, el ambiente físico es parte de los factores higiénicos según las teorías de Herbert, donde menciona que el ambiente de trabajo forma parte de la motivación
4. Existen altos grados de ambigüedad e inconformismo, con sus salarios observar el promedio de 51% están en desacuerdo con su compensación salarial en cuanto a la labor que realizan y la equidad de salarios con los compañeros
5. Sus salarios oscilan entre 10 mil a 15 mil lempiras mensuales, y otro promedio considerable menos de 10 mil lempiras, el 17% dicen no gozar de ningún beneficio en su trabajo, según

los factores higiénicos de Herbert el sueldo y los beneficios es una necesidad económica por lo cual la empresa debe prestar atención a este tema.

6. Se concluye que en su mayoría las mujeres encuestadas no reciben ayuda de su pareja en las actividades del hogar, esto viene a perjudicar la salud mental de las mujeres trabajadoras ya que sus preocupaciones respecto del cuidado del hogar son constantes, es importante considerar que un 65% de las encuestadas tienen de 1 a 3 hijos, y le dedican de 2-3 horas diarias a sus hijos y pareja de hogar.

7. Tal y como observamos anteriormente existe un alto porcentaje de mujeres de nuestra población que laboran más de ocho diarias (largas jornadas de trabajo), en tal sentido un 71% confirmaron que en definitiva en el trabajo si interfiere en su vida familiar, consecuencia de ello existe un 50% que dice no sentirse motivada en su trabajo, es muy lógico... pues debe existir un equilibrio adecuado entre trabajo y vida familiar, y para confirmarlo un 31% manifestó no gozar de una adecuada salud mental producto de la carga laboral.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las empresas crear programas que busquen apearse a una jornada laboral de máximo 8 horas diarias de trabajo, máxime para las mujeres, ya que son ellas las que se encargan de las actividades más importantes del hogar, de igual modo las mujeres que laboran deben tener un equilibrio preciso de trabajo y descanso para poder así dedicar más tiempo a sus hijos, esposo y familia.
2. Se recomienda a las empresas a crear programas de cumplimiento social que ayude a las mujeres trabajadoras el cumplimiento de sus metas a corto, mediano y largo plazo. Las empresas y empleados deben darles fiel cumplimiento a los códigos de ética y conducta en aras de crear ambientes de trabajo armoniosos, con el objetivo principal de mantener una excelente relación entre sus empleados en general.
3. Es recomendable a las empresas contar con tablas salariales bien definidas acorde a capacidad, responsabilidad, antigüedad y nivel educativo para evitar inconformidades entre empleados. Respecto de los beneficios, se recomienda a las empresas que aún tienen deficiencias en este sentido que busquen alternativas para que todos sus empleados máxime las mujeres gocen de todos y cada uno de los beneficios básicos.
4. Se recomienda a las mujeres encuestadas entablar planificaciones de actividades en familia como ir de compras al súper y mayor comunicación con sus parejas con el objetivo de hacerles ver lo importante que es y/o sería su apoyo en las actividades del hogar y cuidado de los hijos y mismo tiempo enfocarse en dedicarse tiempo de calidad en familia.
5. Se recomienda a las empresas crear programas para la reducción de las jornadas laborales extensas y extenuantes, de este modo los empleados y máxime las mujeres estarán mejor motivadas y desde luego tendrán mejores niveles de salud mental, como ya es sabido esto genera muchos beneficios para ambas partes patrono/trabajador.

BLIBLIOGRAFIA

Ovejero Anastasio. (2006). *Psicología en un del trabajo en un mundo globalizado*. Madrid.

Sampieri, H., & Fernández Collado. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta Edición).
Perú.

Jiménez Andrés, J., & Moyano Emilio. (2008). Factores laborales entre de Equilibrio entre Trabajo y familia, mejor calidad de vida. Recuperado a partir de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007

Gary, D., & Varela Ricardo. (México). *Administración de Recursos Humanos*. 2010.

Kinnear Thomas, & Taylor James. (2004). *Investigación de mercadeo* (Quinta Edición). Colombia.

Senger, P. (2015). *La Quinta Disciplina: el arte y la práctica de la organización*. Argentina.

Caracterización de las mujeres. (2016). Recuperado a partir de <http://www.ine.gob.hn/images/Productos%20ine/TrifoliosHogares/Caracterizacion%20de%20la%20Mujer%202016.pdf>

Jerarquía de las necesidades de Maslow. (s.f.). Recuperado a partir de <https://www.gestiopolis.com/jerarquia-de-las-necesidades-de-abraham-maslow/>

Equilibrio entre la vida laboral y personal. (2014). Recuperado a partir de <http://www.losrecursoshumanos.com/equilibrio-entre-vida-laboral-y-personal>

Levin, R., David, R., Levine David, & Krehbiel Timothy. (2009). *Estadística para administración*

(Primera edición). México: Pearson.

Castro Martín, & Jiménez Borja, Díaz Guadalupe. (2012). *Derecho de las familias ante los nuevos retos legales*. Madrid: Dykinson. ¿Recuperado a partir de [site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/read.action? docID=10820555](http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/read.action?docID=10820555)

Carlos, F., & Quintero, María Luisa. (2014). *Género, Familias y alternativas sociales*. Plaza y Valdez. ¿Recuperado a partir de [site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/read.action? docID=11259232&PPG=56](http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/read.action?docID=11259232&PPG=56)

ONU. (2016). *Informe anual, agenda 2030*. Recuperado a partir de <http://annualreport.unwomen.org/es/2017>

