

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**“TRABAJO REMUNERADO DE LAS MUJERES Y SU
INFLUENCIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES - EMPRESA
AVON - PUNO 2013”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. Lidia Turpo Cahui

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

“TRABAJO REMUNERADO DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES - EMPRESA AVON - PUNO 2013”

PRESENTADA POR:

Bach. LIDIA TURPO CAHUI



Escobedo
DR. JOSE OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de Sustentación: 29 de enero de 2015

APROBADA POR:

PRESIDENTE :

Ysabel
Mg. Ysabel Cristina Hito Montaña

PRIMER MIEMBRO :

Angelica
T. S. Angelica Esperanza Zenteno Mamani

SEGUNDO MIEMBRO :

Yolanda
Msc. Yolanda Pari Ccama

DIRECTOR / ASESOR :

Maria Emma
Dra. Maria Emma Zuñiga Vasquez

Área : Familias: realidades, cambio y dinámicas de intervención

Tema : Género y familia

DEDICATORIA

*A dios por brindarme vida, salud, fuerza,
coraje y valentía para enfrentar los retos
que se presentan en mi cotidianidad, y
seguir escalando con grandes éxitos en lo
personal y profesional.*

*A mis familiares y amigos por brindarme
su apoyo en cada proceso de mi
cotidianidad, para seguir cumpliendo mis
metas propuestas.*

¡Con todo mi aprecio!

Lidia Turpo Cahui

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud y reconocimiento a la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por darme la oportunidad de cumplir con mis objetivos profesionales y en especial a la Facultad de Trabajo Social, por haberme abierto las puertas y obtener conocimientos teóricos y prácticos para el desenvolvimiento profesional en el contexto social.

A la directora y asesora de investigación de tesis, Dra. María E. Zuñiga Vazquez por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico en todo el desarrollo de la investigación.

A los miembros del jurado, por sus grandes aportes científicos que fueron fundamentales para el logro de la investigación realizada.

Y para finalizar doy gracias a mis familiares y amigos por haber confiado y apoyado en el logro de mis objetivos.

¡A todos ustedes gracias!

Lidia Turpo Cahui

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA	13
1.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	14
1.3.1. A Nivel Internacional.....	14
1.3.2. A nivel Nacional.	15
1.3.3. A nivel local.....	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	19
II. REVISIÓN DE LITERATURA	20
2.1. MARCO TEÓRICO	20
2.1.1. La mujer y el trabajo remunerado.	20
2.1.2. La división sexual de trabajo.....	20
2.1.3. La separación de los espacios de producción y la visibilidad del trabajo de las mujeres.....	21
2.1.4. El trabajo doméstico y asalariado de las mujeres.	22
2.1.5. El trabajo doméstico y el espacio desde la perspectiva de género.	23
2.1.6. Características de las familias en la actualidad.	24
2.1.7. La relación de pareja.	25
2.1.8. Los conflictos en la relación de pareja.	26

2.1.9.	Los estilos de comunicación en la familia.....	27
2.1.10.	La familia y el tiempo de trabajo.....	28
III.	MATERIALES Y METODOS	29
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	29
3.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	30
3.4.	POBLACIÓN TOTAL	30
3.5.	POBLACIÓN MUESTRA	30
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	32
3.7.	PROCESO Y ANALISIS DE DATOS ESTADISTICOS.....	33
3.7.1.	Prueba estadísticas para las hipótesis planteadas.	33
3.7.2.	Instrumento de medición de la prueba de la Chi cuadrada.....	35
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1.	EL TIEMPO DE DEDICACIÓN DE LAS MUJERES AL TRABAJO	37
4.2.	FRECUENCIA DE TRABAJO REMUNERADO DE LAS MUJERES	46
4.3.	INGRESO PERCIBIDO DEL TRABAJO REMUNERADO DE LAS MUJERES.....	52
4.4.	TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER EN LA EMPRESA AVON Y LAS RELACIÓN FAMILIAR	57
V.	CONCLUSIONES.....	61
VI.	RECOMENDACIONES.....	63
VII.	REFERENCIAS.....	65
	ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1: Tiempo dedicado al trabajo remunerado de las mujeres por día según la calificación del interés de la pareja	37
TABLA 2: Tiempo dedicado al trabajo remunerado de las mujeres por día según el apoyo de la pareja en el trabajo doméstico.	40
TABLA 3: Tiempo dedicado al trabajo por día según el dialogo con los hijos.	42
TABLA 4: Tiempo dedicado al trabajo por día según los estilos de comunicación con los hijos.	44
TABLA 5: La frecuencia de dedicación al trabajo por día según las concesiones con la pareja	46
TABLA 6: Los días de semana dedicada al trabajo según el apoyo de la pareja en el trabajo doméstico.....	48
TABLA 7: Pago por las ventas del producto según el estilo de comunicación con los hijos.	50
TABLA 8: El pago por las ventas realizadas según la actitud hacia los hijos.	53
TABLA 9: El pago por las ventas según los estilos de comunicación con los hijos.	55
TABLA 10: Modelo de regresión lineal.	58
TABLA 11: Análisis de varianza (ANOVA) para probar la hipótesis general.	58
TABLA 12: Coeficientes para determinar las dimensiones de mayor influencia en las relaciones familiares.....	60

RESUMEN

La presente investigación de tesis titulada Trabajo remunerado de las mujeres y su influencia en las relaciones familiares. Empresa Avon. Puno 2013, se realizó con el objetivo de determinar la influencia del trabajo remunerado de las mujeres en sus relaciones familiares. La hipótesis planteada fue: el trabajo remunerado de las mujeres influye en las relaciones familiares. La metodología está basada en la investigación de tipo explicativo – causal; el diseño corresponde a la investigación no experimental, orientada desde el enfoque cuantitativo y método Hipotético – Deductivo. La población total de las mujeres que trabajan en la empresa Avon dentro de la ciudad de Puno es de 500; tomando como muestra probabilística, seleccionada de forma aleatoria simple, fue de 110 mujeres. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para la recolección de la información. Y para el procesamiento de datos estadísticos se utilizó el paquete estadístico SPSS con el coeficiente estadístico de la Chi cuadrada, y Microsoft Excel. Los resultados determinados muestran que el trabajo remunerado de las mujeres en la Empresa Avon influye en las relaciones familiares en un 50,3%, así mismo se demuestra que el tiempo dedicado al trabajo en la venta de los productos de belleza influye en las relaciones familiares en un 73%; por ende, la frecuencia de trabajo remunerado influye en las relaciones familiares con un 73% y demostrando que el pago por el trabajo remunerado en la venta de los productos de belleza de la empresa Avon influye en las relaciones familiares en un 30%.

PALABRAS CLAVE: Familia, mujer, trabajo, tiempo, relaciones familiares.

ABSTRACT

The present thesis research entitled Paid work of women and their influence on family relationships. Avon company. Puno 2013 was carried out with the objective of determining the influence of paid work by women in their family relationships. The hypothesis was: women's paid work influences family relationships. The methodology is based on explanatory - causal type research; the design corresponds to non-experimental research, oriented from the quantitative approach and the hypothetical - deductive method. The total population of women working in the Avon company within the city of Puno is 500; taking as a probabilistic sample, selected in a simple random way, it was 110 women. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire for the collection of information. And for the statistical data processing we used the statistical package SPSS with the statistical coefficient of the Chi square, and Microsoft Excel. The determined results show that the remunerated work of the women in the Avon Company influences in the family relations in 50.3%, likewise it is demonstrated that the time dedicated to the work in the sale of the beauty products influences in the familiar relations in 73%; therefore, the frequency of paid work influences family relationships with 73% and demonstrating that payment for paid work in the sale of beauty products of the Avon company influences family relationships by 30%.

KEY WORDS: family, family relationships time, woman, work,

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación de tesis comprende aspectos que resaltan sobre la mujer en el contexto familiar; dado que hoy en día se ha visto una tendencia vertiginosa de las mujeres incorporándose al mercado laboral, de tal forma que la mujer de hoy, no simplemente se quede al cuidado de la familia, por el contrario salen a emplearse a alguna institución o empresa. El empleo es una actividad consiente y capaz de producir bienes o servicios para la satisfacción de las necesidades humana. Este mismo hecho conlleva a que la mujer busque empleo para agudizar la crisis económica que se pueda presentar en el hogar.

Este hecho, nos permite analizar de forma profunda la esfera laboral de la mujer y la esfera de las relaciones familiares, es decir el hecho de que una mujer participe en los empleos remunerados implica que la mujer y el varón necesiten de apoyo, tiempo, dedicación, comunicación, normas e intereses que conlleven una relación adecuada para el crecimiento y desarrollo de los hijos. Sin embargo, siguen existiendo diferencias de género que complejiza la participación de la mujer en el mercado laboral y además, como contrapartida se tiene el trabajo doméstico.

Así mismo; se tiene amplia evidencia, sobre muchos estudios que nos muestran que la mujer hoy en día deja el trabajo doméstico para optar por un trabajo remunerado, a bien es cierto, la empresas de Avon contrata a mujeres para trabajar en el expendio de productos de belleza por varios países y por ende Perú - Puno, que se canaliza por medio de representantes, es decir que las mujeres se encargan de vender productos de belleza por medio de folletos, revistas; y están a cargo de mujeres líderes que las capacitan y orientan sobre los productos nuevos de cada campaña nueva. Las mujeres representantes

que hacen ventas por folletos tienen una ganancia del 25% de cada producto como mínimo y 40% de ganancia como máximo. Esta remuneración obtenida hace que la mujer tenga una independencia económica y ayude a la canasta familiar, para ello se requiere de tiempo, dedicación y apoyo de la misma familia. Por lo que es preciso conocer y mostrar los patrones que se producen, estos, con las relaciones familiares.

En lo que concierne a la estructura de la tesis, consta de la siguiente forma:

En el ítem I se da a conocer la introducción, el problema de investigación, formulación de problemas, antecedentes de investigación, objetivos de la investigación, características del área de investigación y la hipótesis de investigación.

El ítem II aborda la revisión de la literatura relacionada a los variables del estudio; dando a conocer los fundamentos teóricos y conceptos básicos referentes a la investigación,

El ítem III, da a conocer los materiales y métodos de investigación como el tipo de investigación, diseño de investigación, método de investigación, ámbito de estudio, población de estudio, muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento estadísticos.

En el ítem IV, se muestra los resultados de la investigación y la discusión en función de cada uno de los objetivos e hipótesis planteados en la investigación de tesis.

Finalmente se da conocer las conclusiones; recomendaciones, referencias bibliográficas utilizadas en el proceso y anexos correspondientes a la investigación.

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En las últimas décadas, se ha visto una creciente inserción de mujeres al campo laboral, y más aún son dueñas de sus negocios de emprendimiento. Demostrando su destreza y habilidad para lograr el desarrollo personal. Sin embargo, esta creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado pone en cuestión a la mujer en cuanto a la relación familiar. Así como señala (Ginert citado en Rodriguez, 2008) que, muchas mujeres trabajadoras tienen un conflicto con el trabajo y la familia, al no poder permanecer por mucho tiempo, generando angustias personales relacionadas a los hijos; además de ello deben de asumir las tareas domésticas; lo que implica que la mujer antepone de todas maneras su carrera profesional y la posibilidad de ascenso dentro del trabajo remunerado; así mismo, otras mujeres dejan el trabajo por la presión de sus parejas, influyéndolos en el sentimiento de culpa e insistiendo en otorgar mayor importancia al rol como madres y dar menor importancia al trabajo.

Ahora bien, las relaciones familiares están basadas en la comunicación tanto objetiva como subjetiva que se trasmite diariamente entre los miembros de la familia. Puesto que, ello nos sirve para establecer contacto con las personas cercanas a nuestro entorno, así como expresar y comprender lo que se piensa o escucha. En otras palabras, cuando existe comunicación en una familia es probable que exista compañerismo, complicidad y un buen ambiente de unión y afecto. Sin embargo, crear este clima y este ambiente de comunicación en la familia no resulta fácil, más aún cuando ambos padres ocupan varias horas al día al trabajo remunerado y donde los hijos, al tener un tiempo libre se dedican a actividades que muchas veces son riesgosas a su desarrollo biopsicosocial.

Por lo tanto, la relación familiar permite la unión de las familias y es indispensable para satisfacer las necesidades básicas de cada uno de los miembros de la familia. Sin embargo aún existen varias dificultades en nuestro contexto que impide a la mujer desarrollarse en los trabajos remunerados. Por el mismo hecho, de que las empresas o instituciones requieren de tiempo y dedicación, para obtener ingresos que puedan aportar al hogar y satisfacer las necesidades básicas.

Estos hechos, conlleva a indagar respecto a la labor que realiza la mujer en el trabajo remunerado de la empresa Avon con respecto a la familia, puesto que uno de los factores que influye a las relaciones familiares es el tiempo que aqueja a la mujer en la labor que realiza y las tareas domésticas, al no poder contar con el apoyo y comprensión de su pareja, además la comunicación que se refleja dentro de la familia es pasiva, el cual dificulta a la mujer en la labor o trabajo que realiza. Por otro lado se tiene la frecuencia de trabajo de la mujer que impide que este con la familia y con la responsabilidad de los hijos.

1.2.FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general.

- ¿El trabajo remunerado de las mujeres en la empresa Avon influye en las relaciones familiares?

1.2.2. Preguntas específicas.

- a. ¿El tiempo dedicado al trabajo remunerado de las mujeres en la empresa Avon influye en sus relaciones familiares?
- b. ¿El ingreso percibido por el trabajo remunerado que realizan las mujeres en la empresa Avon influye en sus relaciones familiares?

- c. ¿La frecuencia de trabajo remunerado de las mujeres en la empresa Avon influye en sus relaciones familiares

1.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. A Nivel Internacional.

Figuroa, Mariñan, Martínez & Norambuena (2012), en su tesis titulada Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del gran concepción y de cabrero. Realizado en Concepción – Chile; tuvo como objetivo principal conocer y describir el conflicto familia – trabajo, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales. La hipótesis planteada fue: las mujeres perciben un mayor nivel de conflicto y sobrecarga familiar en comparación con los hombres. La metodología planteada es una investigación de tipo cuantitativo de corte no experimental, el estudio es descriptivo - correlacional midiendo como variable dependiente la variable de conflicto trabajo- familia, de corte transversal. El tipo de estudio es no probabilístico, con muestreo por cuotas, seleccionando 80 hombres utilizando las cuotas en términos de edad y sector en que se ha desempeñado. A la conclusión que han arribado es que los hombres dedican mayor tiempo a la vida laboral que las mujeres, mientras que ellas dedican mayor tiempo a la vida familiar. Y sobre la relación de la participación con la vida familiar y en lo que respecta a las tareas domésticas, se puede señalar que la mayoría de las actividades son realizadas por el padre y la madre. Dentro de éstas, las que mayor participación presentan son aquellas que tienen es, con asistir a celebraciones familiares (92,5%), mientras que aquella donde se observa la menor tasa de participación de ambos es cocinar para la familia (33,7%), es decir, que las acciones estrictamente domésticas tales como planchar,

lavar la loza y realizar el aseo son realizadas en un 70% por las mujeres. Al ser consultados por estas mismas actividades, tanto hombres como mujeres plantean en su mayoría porcentual que debieran ser realizadas por las mujeres.

Cossio, Monier & Reyna (2010), en su trabajo de investigación “consecuencias del trabajo nocturno en las relaciones familiares, laborales, personales y de pareja en las enfermeras” realizado en Cordoba – Argentina. Tuvo como objetivo principal, determinar, las consecuencias del trabajo nocturno de las enfermeras que se desempeñan en el Servicio de Terapia Intensiva del Nuevo Hospital San Roque de la ciudad de Córdoba. La metodología utilizada fue un estudio cuantitativo con enfoque descriptivo y transversal. El universo de estudio, estuvo formado por veintidós (22) enfermeras. La técnica empleada fue una encuesta en su modalidad de entrevista. A la conclusión que llegó las autoras, es que la población estudiada tiene consecuencias del trabajo nocturno en el ámbito laboral, personal y de pareja; en cuanto al ámbito familiar no presentó de manera general poseer consecuencias pero debe señalarse que sí presentan problemas al momento de preguntárseles sobre la participación en el cuidado de sus hijos. Relacionado al ámbito de pareja, la mayor dificultad que se les presenta por trabajar en el turno de la noche, es la asistencia a reuniones sociales y desarrollo de actividades recreativas; se observó una incidencia considerable en cuanto a la edad que poseen sus hijos, lo cual también ocasiona consecuencias.

1.3.2. A nivel Nacional.

Valdivia (2013), en la tesis “La relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados, nivel de instrucción superior y son de clase media de Lima Metropolitana”. Realizado en Lima - Perú. Tuvo como objetivo estudiar la relación y la

división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados, en las familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados. La metodología fue: paradigma cualitativo, con un diseño descriptivo, la técnica que usaron dentro del paradigma cualitativo es la entrevista semiestructurada. Y la muestra fue considerada en el sentido cualitativo por lo que han efectuado una selección de casos de acuerdo a lo que ha requerido. A la conclusión que llegó fue que las mujeres ya tienen incorporado al trabajo remunerado como parte de sus vidas. Lo perciben dentro de su rol de proveedores de recursos dentro del hogar y también en su deseo de lograr su desarrollo personal y profesional dentro del ámbito público. Por lo que el mantenimiento de la familia, el apoyo económico para la casa y el alcanzar el desarrollo profesional ya no son discursos exclusivos de los hombres.

Cruz, Ley & Necochea (2013), en la investigación, “Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares” realizado en Lima – Perú. Tuvo como objetivo Conocer, describir y explicar de qué manera el nuevo sistema de incremento de horas laborables o jornada laboral influye en los conflictos familiares, el clima laboral y la producción en las operaciones que realizan los trabajadores de NAO de la ciudad de Pucallpa, en el departamento de Ucayali. La hipótesis planteada fue: el nuevo sistema de incremento de horas o jornadas laborables influye negativamente y crea conflictos en la vida familiar, el clima laboral y la producción en las operaciones que realizan los trabajadores de NAO. La metodología que ha utilizado fue una investigación de tipo exploratoria y de nivel descriptiva-explicativa, realizado en el marco de una investigación cuantitativa, sobre la base de la medición numérica y el análisis estadístico. Con una población de 100 personas. La conclusión que llegaron fue que el nuevo sistema de trabajo influye negativamente y crea conflictos en la vida familiar, el clima laboral y la producción en las operaciones que realizan los trabajadores de NAO; puesto que si bien

el aumento de horas de trabajo permitió incrementar la producción, los datos observados acusan un marcado deterioro en las relaciones en el hogar que básicamente se generan por la menor interacción del trabajador con su familia.

1.3.3. A nivel local.

Ancasi (2016), “relaciones familiares en el desempeño laboral de Los trabajadores obreros) de la corporación Minera Ananea s.a. puno- Perú 2016” Realizado en Puno - Perú. Tuvo como objetivo general: determinar la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A 2016, la hipótesis planteada fue: Las relaciones familiares inciden significativamente en el desempeño laboral de los obreros. El método de investigación utilizado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación explicativo descriptiva, el diseño de investigación fue la no experimental, la población estuvo conformada por la totalidad de los obreros constituido por 50 obreros y para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario y el método estadístico para probar la hipótesis fue la chi cuadrada. La conclusión fue que las relaciones familiares influyen en el desempeño laboral, en un 48% donde predomina la comunicación familiar agresiva, creando así conflictos interpersonales en las laborales desarrolladas, así mismo se demuestra que el tipo de relación familiar influye significativamente en el desempeño laboral. El 76.0 % de los trabajadores encuestados consideran que el tipo de relación en su familia es distante y por ello la productividad en las labores desarrolladas es deficiente, así lo demuestra la chi cuadrada estadísticamente con un nivel de significancia de 0.05 que equivale a un 95% de confianza.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la influencia del trabajo remunerado de las mujeres en las relaciones familiares. Empresa Avon. 2013.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la influencia del tiempo dedicado al trabajo remunerado de las mujeres en sus relaciones familiares.
- b. Establecer la influencia del ingreso percibido por el trabajo remunerado que realizan las mujeres en sus relaciones familiares.
- c. Precisar la influencia de la frecuencia del trabajo remunerado de las mujeres en sus relaciones familiares.

1.5. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó en la ciudad de Puno, en donde se tuvo que trabajar con las mujeres que laboran en la empresa de venta de productos de belleza AVON; además estas familias son mujeres provenientes de familias de escasos recursos económicos, en su mayoría de ellas viven en los barrios y urbanizaciones del ámbito periurbano de la ciudad de Puno.

La empresa Avon es una entidad que se dedica a la venta productos de belleza, realizada por mujeres. Como compañía resaltan a la mujer y mencionan que una de las maneras más efectivas para que la sociedad y el mundo prosperen es mejorar la vida de las mujeres. La misión de la Empresa Avon es empoderar a mujeres procedentes de diversas realidades y ayudarlas a crear una mejor vida para sí mismas y para sus familias. Y la visión que tienen es ser la empresa que mejor entiende y satisface las necesidades de

productos y servicios para la belleza y la realización personal de la mujer en todo el mundo, enalteciendo el vínculo y el servicio personalizado, de manera global. Por lo que la empresa Avon cuenta con más de 6 millones de representantes y los productos de Avon están disponibles en más de 100 países.

1.6.HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

1.6.1. Hipótesis General

- El trabajo remunerado de las mujeres influye en las relaciones familiares.
Empresa Avon. 2013

1.6.2. Hipótesis Especificas

- a. El tiempo asignado al trabajo remunerado en las mujeres influye en las relaciones familiares.
- b. La frecuencia del trabajo remunerado en las mujeres influye en las relaciones familiares.
- c. El ingreso percibido por el trabajo remunerado en las mujeres influye en las relaciones familiares.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. La mujer y el trabajo remunerado.

En las últimas contextualizaciones se resaltan una notable inserción de mujeres a los trabajos remunerados, que ofrecen las empresas, dado a la capacidad que poseen. Sin embargo aún persiste dificultad con respecto a la relación familiar, debido a que se encuentra una brecha de desigual entre mujeres y varones frente a la responsabilidad familiar y el cuidado de los hijos. A lo que aporta (Figuroa, et-al 2012), El trabajo y la familia constituyen las dos esferas fundamentales de la sociedad que sirven de “nicho ecológico”, donde actúa el ser humano; estos ámbitos de la vida son reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente, puesto que siempre uno afecta al otro debido a los roles que deben cumplir hombres y mujeres en la sociedad.

2.1.2. La división sexual de trabajo.

La división sexual implica el reparto de las labores productivas y reproductivas de género, y ha sido una de las formas de organización social y económica reconocidas en la sociedad. Es decir, nos referimos a las responsabilidades de cada una de las personas asociadas a la caracterización biológica. Y es según los análisis encontrados en el tiempo, se menciona que las mujeres están vinculados a la carga doméstica, y los hombres relacionados a los trabajos o de espacios públicos. En otros términos a la mujer se le ha reducido la capacidad productiva en los espacios públicos, solamente asignándoles roles domésticas.

Estos aspectos, es crucial en cuanto a la posición de la mujer, puesto que genera nuevos escenarios de desigualdad. Tomando en cuenta a Stolcke (1996), nos habla de un modelo de familia que se implantó, en una férrea división sexual del trabajo, según el cual el marido es la cabeza de la familia y responsable de la aportación monetaria para el mantenimiento económico del hogar; mientras que la esposa es la responsable de las tareas del hogar y cuidado de los hijos. Y por ello, la división sexual del trabajo en el seno familiar es considerada como el bienestar familiar. Este escenario, refuerza la división sexual del trabajo y la dicotomía público – privado, en la medida que las mujeres se les niega la capacidad de consentimiento requisito previo de origen del pacto fundacional de la modernidad que fueron construidas socialmente como seres dependientes no sólo en el derecho público sino en el privado.

2.1.3. La separación de los espacios de producción y la visibilidad del trabajo de las mujeres.

Tomando en cuenta a varios autores como Amoros (2007), nos señala que el proceso de industrialización no haría, sino que radicalizar la oposición y la complementariedad de la relación público-privado. Y legitimar la separación entre el hogar y la fábrica, polarizando la posición social de los varones y mujeres.

Sin duda, lo que caracterizaba la vida de las mujeres antes de la revolución industrial era la naturaleza inseparable de sus funciones laborales y familiares, escenario en el que el trabajo de las mujeres no sólo era habitual sino determinante para las economías familiares. Según (Nuño, 2008), en este periodo las mujeres trabajaban en los talleres artesanales, eran vendedoras en los mercados, lavanderas, nodrizas, entre otros. Pero el aporte que realizaban a la economía familiar era considerada como una ayuda familiar al trabajo del marido, quedando en la mayoría de las ocasiones invisibilidades.

A lo que respecta Nuño (2008), identificó dos situaciones que se sucedieron a partir del proceso de industrialización, por un lado se visibilizó presencias y por otro lado visibilizó ausencias, separo tiempos y espacios. Las ausencias del espacio doméstico promovieron una dura reacción contra el trabajo extra doméstico de las mujeres, pero las presencias visibilizaron el trabajo de las mujeres y su contribución económica al mantenimiento del hogar. Ambas interpretaciones, integran en su análisis una dimensión del fenómeno, porque la revolución industrial tuvo realmente un doble efecto: por una parte contribuyó al fortalecimiento de la división sexual del trabajo, pero a su vez permitió visibilizar el trabajo productivo de las mujeres e “individualizar” su aportación económica.

2.1.4. El trabajo doméstico y asalariado de las mujeres.

Una creciente economía del sector de los servicios y el incremento del nivel educativo de las mujeres y sobre todo la transformación de los roles de género promovida bajo el auspicio del feminismo de la segunda ola que se inicia a partir de la década de los años sesenta ha estado promocionando paulatinamente la reincorporación de las mujeres en el mercado asalariado. Al respecto (Nuño, 2008), nos indica que el crecimiento del sector servicios que se produjo en el siglo XX, representó una oportunidad laboral para las mujeres de clase media, por lo que en dicho periodo se aprecia un importante desplazamiento del trabajo femenino desde los sectores menos cualificados (como el servicio doméstico) a los denominados empleos o trabajos; por el mismo hecho de que las mujeres aumentaron los niveles de escolarización y la reincorporación al mercado laboral.

Además refiere que la mujer ha estado retrasando la edad del matrimonio debido a que se han reincorporado a las universidades, para prepararse en su desarrollo personal.

Por lo que fundamentalmente a lo largo del siglo XX, las mujeres se han incorporado al mercado laboral, optando por un salario que aporta a la canasta básica del hogar. Si bien es cierto ha sido en durante las dos contiendas mundiales con el objeto de sustituir la ausencia de los varones. De modo que en esta etapa produjeron una importante incorporación de las mujeres al trabajo extra doméstico, por lo que esta incorporación no sólo fue coyuntural sino que hasta el momento es persistente.

2.1.5. El trabajo doméstico y el espacio desde la perspectiva de género.

Estamos viviendo un cambio social, donde se está mutando la biografía existencial de las mujeres que se caracteriza por un fortalecimiento de la autonomía personal, a través de la mercantilización de su trabajo que hace viable el mantenimiento de la división sexual del trabajo tradicional en el espacio privado. Sin embargo, la incorporación de las mujeres al espacio público y las transformaciones familiares que de ello se han derivado, se han visto acompañadas de una resistencia al cambio de los varones con respecto a su rol productivo, por lo que la distribución de responsabilidades doméstica sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres (Beck-Gersheim citado en Muño, 2008).

Consecuentemente, la asunción del trabajo doméstico es una condición común a todas las mujeres cualquiera que sea la actividad que desarrollen; de forma que las mujeres dedican significativamente más tiempo al trabajo doméstico que los hombres. Aunque, de manera general los varones están empezando a incorporarse al trabajo doméstico. En otro termino, el incremento del tiempo que los varones destinan al trabajo doméstico resulta insignificante si se compara el aumento del tiempo destinado al trabajo asalariado o al empleo por parte de las mujeres. En definitiva, la cooperación de los hombres sigue entendiéndose más en términos de ayuda que en las responsabilidades que se asumen también como propia de los varones.

En este sentido y como señala Lipovesky (2013), que, no ha habido un cambio radical en la lógica de la división por género de las tareas, de los papeles familiares sólo ha habido una mayor cooperación masculina dentro del mismo marco tradicional que se fundamenta en la preponderancia de las mujeres al frente de las tareas domésticas. Por lo que el tiempo que dedican los hombres al trabajo remunerado, determina el tiempo que pueden dedicar a la familia, mientras que en el caso de las mujeres se produce el proceso inverso. Esta distribución diferencial del tiempo en función del sexo de cada persona, termina significando la precariedad laboral y la dependencia económica de las mujeres.

Algo semejante, Velazco y Velazco (2013), refiere la igualdad de género es importante para el desarrollo, desde una perspectiva económica; la igualdad de género puede incrementar la productividad, mejorar los resultados en desarrollo para las próximas generaciones y hacer más representativas a las instituciones, sin embargo aún existen disparidades como por ejemplo el acceso desigual a las oportunidades económicas, donde las mujeres tienen más probabilidad que los hombres de trabajar en tareas domésticas no remunerada.

2.1.6. Características de las familias en la actualidad.

El rol de la mujer en la sociedad actual ha estado cambiando, como por ejemplo la incorporación de la mujer en el mercado laboral. A pesar, de los principios tradicionales de la familia que señala (Ribeiro, 2004), mencionando que siempre ha estado el padre como autoridad en la familia y en prioridad en la división del trabajo y la subordinación femenina. Asimismo, la estructura prototípica de la familia, prácticamente en todas las sociedades se ha fundamentado en una división del trabajo en función del sexo, en la que los hombres desempeñan funciones instrumentales de vínculo con la sociedad más

amplia, mientras que a las mujeres se les asignan papeles expresivos y se les circunscribe fundamentalmente al mundo interno de la familia

El mismo autor señala que la evolución reciente de la familia, sobre todo en países industrializados, ha implicado importantes modificaciones que han afectado la división familiar del trabajo, al mismo tiempo auspician la construcción de escenarios más favorables para la equidad de género. Por lo que se señala que la familia constituye uno de los principales escenarios en los que se construye el género y uno de los signos más visibles de este proceso. De manera que el trabajo tanto el doméstico como el extra doméstico están distribuidos entre los miembros del grupo familiar. (Ribeiro, 2004).

Por otro lado tenemos a Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza, & Gómez, (2008), quienes refieren que el trabajo y la familia no son esferas independientes de la vida; existe entre ellas una relación muy compleja que puede ser positiva o negativa. La relación positiva se presenta cuando las actividades y experiencias del rol laboral se compaginan con el rol familiar logrando un balance satisfactorio entre ellas. En este caso, la interacción es beneficiosa para ambos campos. Por otra parte, la relación es negativa cuando la participación en uno de estos roles obstaculiza la ejecución del otro, generando tensión y disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido.

2.1.7. La relación de pareja.

La relación de pareja es un vínculo sentimental, tal como señala Yela (1997), que toda relación de pareja se basa en tres componentes sociales: el compromiso, la intimidad y el romance, que poseen características propias dependiendo de la cultura en donde se lleven a cabo dichas prácticas.

- **El compromiso:** Este componente de la relación romántica hace referencia al interés y responsabilidad que se siente por una pareja y por la decisión de mantener dichos intereses con el transcurso del tiempo pese a las posibles dificultades que puedan surgir, debido a que se cree en lo especial de la relación.
- **La intimidad:** Tiene que ver con el apoyo afectivo, el conversar, la capacidad de contar cosas personales y profundas a la pareja, la confianza, la seguridad que se siente con el otro, temas y preferencias en comunes, el dar apoyo a la pareja, al estar dispuesto a compartir aspectos económicos y emocionales etc.
- **El romance:** Se refiere a las conductas establecidas por cada sociedad como las adecuadas para generar la atracción y el posterior interés que se mantiene en el tiempo de una pareja en una relación, en otras palabras, el romance es un conjunto de acciones que en una sociedad son conceptualizadas como demostrativas del interés de pareja que un individuo tiene o mantiene en referencia a otro.

2.1.8. Los conflictos en la relación de pareja.

Tomando en cuenta a Melero (2008), los conflictos interpersonales son algo inherente a la relación de pareja. Por el mismo hecho de que se parte de la unión de dos personas con bagajes educacionales y experiencias diferentes que deciden unirse para formar una pareja. Por lo tanto, el hecho de que existan conflictos no siempre es negativo e incluso puede ser indicativo de un buen funcionamiento familiar. De modo que, el conflicto puede tener consecuencias beneficiosas o dañinas para la relación en función de cómo se expresa y con qué eficacia se resuelve. En otras palabras, la dificultad no reside en el hecho de que existan conflictos, que es además el modo de expresar a menudo los deseos de cambio y sentimientos, sino en cómo se resuelven esas situaciones, es decir, cómo la pareja maneja los conflictos.

De cualquier manera, las causas que originan el conflicto, se destacan principalmente en los conflictos derivados de los límites, el poder y la inversión en la relación. En cuanto a los límites en el grado de distancia emocional e interpersonal en la pareja, los conflictos surgen bien por diferencias en las necesidades de autonomía o distancia interpersonal, porque uno de los miembros posee un conflicto interno entre sus deseos de autonomía y cercanía. Con respecto a cuestiones de poder, las discrepancias aparecen cuando existe un desnivel en la pareja en el grado de control y la influencia sobre las decisiones y resultados sobre la relación. Por último, las discrepancias en torno al concepto de inversión, surgen por las diferencias percibidas en la cantidad y tipo de contribuciones personales que se aportan a la relación (Epstein citados en Melero, 2008).

2.1.9. Los estilos de comunicación en la familia.

Al respecto, Satir (1986), plantea cuatro estilos de comunicación que se definen y funcionan de la siguiente manera: 1) Aplacar: consiste en una tendencia clara a hablar congraciándose con los otros, tratando de complacer, de disculparse, de nunca mostrar desacuerdo para no provocar enojo en la otra persona. Es alguien que siempre necesita tener la aprobación de otros; 2) Culpar: consiste en encontrar fallas, defectos en los demás, es un dictador, mandón, se siente superior, y sus sensaciones internas están basadas en tensión muscular, presión sanguínea alta lo que favorece el tono de la voz luciendo dura, tensa y fuerte; 3) supra razonar: que se caracteriza por expresarse en forma exageradamente correcta y razonable, no demuestra ningún sentimiento por lo que parece calmado, frío, e imperturbable. Esta forma trata de enfrentar a la amenaza como si fuera inofensivo y establecer además, su propio valer empleando palabras altisonantes; 4) Distraer: es una forma ignorar la amenaza, comportándose como si no existiera. El

irrelevante dirá o hará cosas que tengan poca relación con lo que digan o hagan los demás.

La sensación interior es de confusión. La voz es como un desacuerdo con las palabras.

2.1.10. La familia y el tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo constituye una de las materias más importantes de la organización de las sociedades, tanto desde el punto de vista de la estructura económica y social como de las condiciones de trabajo y de vida de la familia. Su importancia reside en que se trata de uno de los aspectos más determinantes de la vida de las personas, que se imbrica en dos espacios en ocasiones abordados de forma aislada, pero que sin embargo se encuentran muy vinculados entres sí, como son el ámbito productivo y del trabajo y el ámbito reproductivo y social. (Aragón, Cruces, Martínez & Rocha, 2012).

Además, el tiempo de trabajo puede llegar a definirse, en términos generales, como aquellas unidades cronológicas de la vida de una persona que la misma dedica al desarrollo de una actividad profesional. También, se suele identificar con la jornada laboral, que se define como la determinación y ordenación del tiempo de trabajo durante los que se desarrolla la actividad laboral, así como los tiempos dedicados a los descansos. Sin embargo, conviene remarcar que el tiempo de trabajo contempla diferentes ámbitos que afectan tanto a las estructuras socioeconómicas existentes como a las propias condiciones laborales y de vida de las personas. El concepto de tiempo de trabajo, lejos de ser unívoco y designar un ámbito concreto y específico de la realidad, es sobre todo, un concepto multidimensional (Aragón et al, 2012).

III. MATERIALES Y METODOS

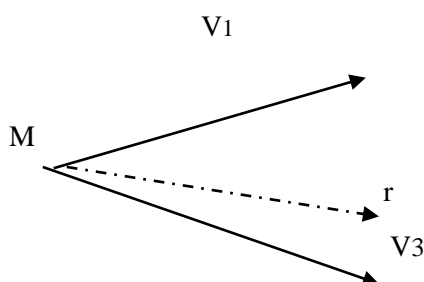
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue explicativo causal; tomando en referencia a Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos mencionan que el estudio explicativo va más allá de la descripción de conceptos, y están dirigidos a responder a las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Es decir el interés está centrado en explicar por qué ocurre un fenómeno, en qué condiciones se manifiesta. Al mismo tiempo, la investigación explicativa es estructurada y de hecho implica los propósitos de estos (exploratorios, descriptivos y correlacional); por lo que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno al que hace referencia.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental de tipo transaccional o transversal, que se caracteriza por recolectar datos en un solo momento. Dentro de este diseño se consideró la correlación de variables, permitiendo establecer relación entre la variable X, y la variable Y. (Hernández, et al 2014).

En el siguiente grafico se observa la relación que existe entre variables.



Donde:

- M = Muestra
- V1 = trabajo remunerado de las mujeres.
- r = Grado de relación
- V2 = relaciones familiares

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que fue utilizado en la presente investigación se basa en Hipotético-Deductivo. Este método consiste en un procedimiento que parte de un análisis de abstracción conceptual para refutar o falsear las hipótesis; deduciendo de las conclusiones deben confrontarse con los hechos reales de manera verídica. (Hernández, et al 2014).

3.4. POBLACIÓN TOTAL

La población de estudio está conformada por la totalidad de mujeres que laboran en la venta de productos de belleza AVON; dentro de la ciudad de Puno, tenemos un total de 500 mujeres, que laboran en la empresa. Las mujeres oscilan dentro de la edad de 18 a 50 años de edad, que radican en la misma ciudad de Puno y están ubicadas en los distintos barrios. Por lo general estas mujeres son madres de familia y tienen alguna profesión o estudio académico.

3.5. POBLACIÓN MUESTRA

La muestra óptima para el presente estudio se halló por métodos de muestreo aleatorio simple utilizando el tamaño de muestra para la estimación de la proporción poblacional o variable cualitativa. Se asumió igual porcentaje y se usó un nivel de

confianza del 95% con un margen de error muestral del 5%, y haciendo uso de la estadística se pudo obtener los siguientes resultados.

$$P = 0.5 = 50\% \quad \text{Proporción favorable}$$

$$Q = 1 - P = 1 - 0.5 = 0.5 = 50\% \quad \text{Proporción no favorable}$$

$$Z_{(1-\alpha/2)} = \text{Valor de la distribución normal según tablas estadísticas}$$

$$Z_{(1-\alpha/2)} = Z_{(1-0.05/2)} = Z_{(1-0.025)} = 1.96$$

$$e = 7\% = 0.07 = \text{Margen de error muestral}$$

$$N = 500 \text{ Mujeres que venden productos de belleza AIVON}$$

Para hallar el tamaño de la muestra óptimo se usó la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

$Z_{(1-\alpha/2)}$ = Valor de la distribución normal según el nivel de confianza deseado.

P = Proporción favorable.

Q = P-1 = Proporción no favorable

e = Margen de error muestral

Cuando la fracción n_0/N es más del 10% utilizamos la corrección en caso contrario el tamaño de muestra óptimo será n_0 .

La corrección usada es:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{Corrección usada cuando } n_0/N > 10\%$$

Reemplazando los datos en la fórmula tenemos:

$$n_0 = \frac{(500)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(500-1)(0.07)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 141.01$$

Para lo cual utilizamos el corrector si es necesario:

Entonces: $n_0/N = 141.01/500 = 0.2820 = 28.20\%$ como n_0 es mayor del 10% hacemos uso del corrector:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{141.01}{1 + \frac{141.01}{500}} = 109.98 = 110$$

Entonces el tamaño de muestra óptima fue de 110 Mujeres que venden productos de belleza Avón en la ciudad de Puno las mismas que fueron seleccionadas aleatoriamente en la investigación.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.6.1. Técnica.

- Encuesta: es un método de recopilación de información para la investigación social de manera estadística, constituida de una serie de preguntas dirigidas a una porción representativa de mujeres. Tuvo como finalidad indagar sobre la opinión, las actitudes o los comportamientos de cada una de las mujeres de la empresa Avon dentro de la ciudad de Puno; frente a las relaciones familiares.
- Revisiones Bibliográficas: son escritos que nos permitió discutir y analizar los informes científicos, revistas concernientes a la investigación planteada, estos son de carácter empírico, crítico, analítico o metodológico; con el único propósito de discutir y analizar lo teórico con lo práctico, estableciéndonos en el contexto actual y la cotidianidad para distinguir lo que se ha hecho y de lo que se necesita.

3.6.2. Instrumento.

- Cuestionario: es una herramienta de investigación formado por un conjunto de preguntas que están redactadas de forma coherente, organizada, secuenciada y estructurada de acuerdo a una determinada planificación con la finalidad de realizar un análisis científico.
- Fichas Léxicas: es una herramienta que nos permitió registrar o apuntar informaciones obtenidas de las diferentes investigaciones, revistas, páginas web, entre otros., con el propósito de conocer sobre las diferentes investigación y fundamentos teóricos.

3.7.PROCESO Y ANALISIS DE DATOS ESTADISTICOS

Los datos fueron procesados primeramente en el programa Microsoft Excel y luego en el programa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Empleándose el método estadístico de la Chi cuadrada. Este indicador fue utilizado para medir la influencia existente entre dos variables cuantitativas en estudio.

3.7.1. Prueba estadísticas para las hipótesis planteadas.

- **Hipótesis nula Ho:** El trabajo remunerado en las mujeres NO influye en las relaciones familiares. Empresa Avon 2013.
- **Hipótesis Alterna Ha:** El trabajo remunerado en las mujeres SI influye en las relaciones familiares. Empresa Avon 2013.

La prueba a emplear es la “F”, para el análisis de varios factores o variables.

Si elegimos un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5% lo que significa de $\alpha = 0.05$ y los grados de libertad son 4 y 24. El valor de la tabla

estadística es:

$$F = F_{(4,24;0.95)} = 1.96$$

Realizamos la comparación respectiva, con la tabla de análisis de varianza.

ANOVA

	Suma de cuadrados	Grados de Libertad	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	SST	k - 1	SST/(k - 1) = MST	MST/MSE	
Residual	SSE	n - k	SSE/(n - k) = MSE		
Total	SS Total	n - 1			

- a. Variables predictoros: Trabajo Remunerado.
- b. Variable dependiente: Relaciones Familiares.

Siendo las formulas de la tabla ANOVA, las siguientes:

SS Total = Suma de cuadrados Total

$$SS\ total = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

Donde:

$\sum X^2$ = Suma de los valores X elevados al cuadrado

$(\sum X)^2$ = Es el cuadrado de la suma de los valores X

n = número total de observaciones

SST = Suma de cuadrados de Tratamientos

$$SST = \sum \left(\frac{T_c^2}{n_c} \right) - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

Donde:

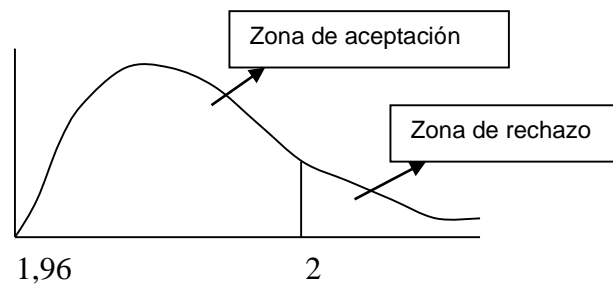
T_c = Es el total de la columna para cada tratamiento.

n_c = Es el número de observaciones (tamaño de la muestra) para cada tratamiento.

SSE = Suma de cuadrados del error: se determina por sustracción

$$SSE = SS \text{ total} - SST$$

Distribución F – Snedecor para establecer las regiones de rechazo y aceptación.



3.7.2. Instrumento de medición de la prueba de la Chi cuadrada.

Se realizará mediante el Programa SSPS para evaluar los objetivos, y mediante estadístico de la Chi Cuadrada, será para evaluar y probar la Hipótesis específicas planteadas o alternas.

- **Formula de la Chi cuadrada.**

$$X^2 = \frac{\sum(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$$X_C^2 > X_T^2$$

\therefore Se Rechaza la $H_o \rightarrow$ Se Acepta la H_a

con un margen de error de 0.05 y nivel de confianza de 95%

$$X_C^2 < X_T^2$$

\therefore Se Acepta la $H_o \rightarrow$ Se Rechaza la H_a

Donde:

X^2 = Chi Cuadrada.

f_o = Frecuencia Observada.

f_e = Frecuencia Esperada.

X_C^2 = Chi cuadrada Calculada.

X_T^2 = Chi Cuadrada Tabulada.

H_o = Hipótesis Nula.

H_a = Hipótesis Alterna

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta los datos obtenidos; para el cual, la interpretación y discusión se toma en cuenta según el porcentaje significativo. Cabe precisar, para cada hipótesis específica y general se acompaña el resultado de la Chi cuadrada con el único propósito de determinar el grado de influencia entre los indicadores y las variables; además de ello se muestra el análisis de los objetivos específicos planteados de manera clara y precisa.

4.1.EL TIEMPO DE DEDICACIÓN DE LAS MUJERES AL TRABAJO

Resultado para la hipótesis específica 1:

- El tiempo dedicado al trabajo remunerado en las mujeres influye en las relaciones familiares. Empresa Avon. 2013.

TABLA 1:

Tiempo dedicado al trabajo remunerado de las mujeres por día según la calificación del interés de la pareja

TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO	CALIFICACIÓN DEL INTERÉS DE LA PAREJA						TOTAL	
	Permanente		De vez en cuando		Casi nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
4 Horas al día	-	-	80	73	1	1	81	74
de 5 a 8 horas al día	11	10	10	9	1	1	22	20
8 horas a más al día	4	4	1	1	2	2	7	6
TOTAL	15	14	91	83	4	4	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013.

En la tabla 1 se muestra el 73% de las mujeres que trabajan en la empresa Avon, manifiestan que el tiempo de trabajo dedicado es de 4 horas diarias y la calificación que realizan a sus parejas en el interés a su trabajo es de vez en cuando. Es decir, las mujeres que se dedican a la venta de productos de belleza de forma diaria, no cuentan en su totalidad con el interés en los trabajos que ellas realizan. Por lo general los varones están más dedicados a sus trabajos en el ámbito público. Además manifiestan que sus parejas no les apoyan en la responsabilidad del hogar, de modo que les limita realizar sus ventas a más de 4 horas al día. Según los estudios encontrados por (Stolcke, 1996), nos hace mención que el hombre es quien encabeza la familia, por lo que brinda aportes económicos, mientras que la mujer es responsable del hogar y las demás tareas.

Sin duda estos aportes que ha realizado el autor, aún siguen vigentes en la actualidad; puesto que, claramente se muestra en los resultados obtenidos que la mujer no cuenta con el interés de parte de su pareja. Demostrando un desinterés en el desarrollo y desenvolvimiento laboral de la mujer, de modo que es un limitante para el emprendimiento propio y desarrollo personal. Así mismo, para (Carrasco, 2012), nos señala que existe alta influencia entre trabajo remunerado y la relación de pareja, puesto que aún existen diferencias entre mujeres y hombres. Más concretamente en estos espacios se discute el tiempo de trabajo frente a la responsabilidad de hogar.

El 2% de las mujeres que trabajan en la empresa Avon, manifiestan que trabajan 8 horas al día y el interés de sus parejas o a decir verdad el apoyo que reciben es casi nunca. Estas mujeres manifiestan que trabajan en la venta de los productos de belleza para realizar aportes al hogar, sin embargo no cuenta con el apoyo de sus parejas, puesto que se muestran muy distantes al trabajo que realizan. A la anterior idea, lo respaldamos con lo que dice (Stolcke, 1996), cuando nos habla de división sexual, donde a la mujeres se les considera como seres dependientes del ámbito público y privado.

Sin embargo, en estos tiempos la mujer se está insertando al mercado laboral, para lograr nuevos retos de empoderamiento y poder contar con un ingreso que sopesa la canasta básica familiar. Tomando en cuenta a (Figuroa, et al 2012), en la actualidad el trabajo y la familia son dos esferas fundamentales que afecta uno del otro, debido a los roles que debe de cumplir la mujer y el hombre. Ello nos muestra que, tanto la mujer y el hombre deben de cumplir ciertos roles como la responsabilidad del hogar, para desenvolverse en el trabajo y mostrar interés en lo que respecta a cada uno de los miembros del hogar para lograr el equilibrio familiar y trabajo.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,576	4	,000
Razón de verosimilitud	45,189	4	,000
Asociación lineal por lineal	43,190	1	,000
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 65,576 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla chi, con un nivel de confianza de 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que el tiempo dedicado al trabajo remunerado en las mujeres influye en las relaciones familiares. Empresa Avon. 2013.

TABLA 2:

Tiempo dedicado al trabajo remunerado de las mujeres por día según el apoyo de la pareja en el trabajo doméstico.

TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO	APOYO DE LA PAREJA EN EL TRABAJO DOMESTICO						TOTAL	
	Permanente		De vez en cuando		Casi nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
4 Horas al día	1	1	79	72	1	1	81	74
De 5 a 8 horas al día	11	10	10	9	1	1	22	20
8 horas a más al día	3	3	1	1	3	3	7	6
TOTAL	16	15	90	82	4	4	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013.

En la tabla 2 se muestra el 72% de las mujeres manifiestan que trabajan durante 4 horas al día y el apoyo de sus parejas en las tareas domésticas es de vez cuando. Ellas manifiestan que sus parejas frecuentemente no aportan en las tareas domésticas, por lo que deben de reducir el horario de trabajo que tienen para dedicarse a la responsabilidad del hogar, mientras que los hombres están en sus trabajos o en el ámbito público. Sin duda la mujer hoy en día, está más sujeta a la educación y por ende al ámbito laboral, por lo que ellas tienen más facilidades para emprender con nuevos retos de trabajo. Este hecho ha surgido desde los años 60, tal como menciona (Nuño, 2008) el crecimiento en el sector de los servicios es una oportunidad laboral para todas las mujeres, además de prepararse en sus desarrollo personal, fundamentalmente aporta en la canasta básica del hogar.

El 3% de las mujeres manifiestan que se dedican al trabajo 8 horas al día y el apoyo en las tareas domésticas, de sus parejas, es casi nunca, lo que implica que ellas

salen al mercado a ofrecer los productos de belleza para obtener más ganancias de la venta; sin embargo, muestran indiferencia cuando mencionan que sus parejas no les apoyan en la responsabilidad del hogar; lo cual les dificulta en el cuidado del hogar y de los hijos. En ese entender mencionan que, en los varones aún persiste la idea de que el varón está al frente del hogar y están en desacuerdo con el trabajo que ellas realizan.

Sin duda estamos viviendo un cambio social, donde se está mutando la biografía existencial de las mujeres que se caracteriza por un fortalecimiento de la autonomía personal, a través de la mercantilización de su trabajo que hace viable el mantenimiento de la división sexual del trabajo tradicional en el espacio privado. Ello se refleja en los resultados obtenidos, donde se muestra claramente que la mujer, a pesar de la resistencia que pone el hombre en el hogar, salen al mercado para realizar su trabajo correspondiente como la venta de los productos de la empresa Avon. En contraste en algunos estudios encontrados por (Beck-Gersheim citado en Muñoz, 2008), nos menciona que la responsabilidad del hogar siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. Por lo que se refleja claramente que la mujer en la actualidad cumple ambos roles para lograr el éxito personal y poder aportar a la canasta básica del hogar.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,574	4	,000
Razón de verosimilitud	45,120	4	,000
Asociación lineal por lineal	41,890	1	,000
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 65,574 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla chi, con un nivel de confianza de 95%, por lo se demuestra que el tiempo dedicado al trabajo remunerado de las mujeres en la empresa Avon influye en el apoyo de las tareas domésticas de sus parejas.

TABLA 3:**Tiempo dedicado al trabajo por día según el dialogo con los hijos**

TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO	DIALOGO CON LOS HIJOS						TOTAL	
	Permanente		De vez en cuando		Casi nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
4 Horas al día	44	40	37	34	-	-	81	74
de 5 a 8 horas al día	8	7	12	11	2	2	22	20
8 horas a más al día	5	5	2	2	0	0	7	6
TOTAL	57	52	51	46	2	2	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013.

En la tabla 3 se muestra que el 40% de las mujeres manifiestan que trabajan 4 horas al día en la venta de productos de la empresa Avon y el dialogo con los hijos es permanente. El dialogo es sumamente importante para el desarrollo de la familia, lo que se refleja en los resultados es que el tiempo dedicado al trabajo permite que las mujeres dialoguen con los hijos, lo que implica que la mujer a pesar de los trabajos que presentan nos descuida a los hijos. Basándonos en (Ribeiro, 2004), nos menciona que la familia constituye uno de los principales escenarios en los que se construye el género y uno de los signos más visibles de este proceso. De manera que el trabajo tanto el doméstico como el extra doméstico están distribuidos entre los miembros del grupo familiar.

Así mismo, a Feldman, et al (2008), nos menciona que el trabajo y la familia no son esferas independientes de la vida; sino existe entre ellas una relación muy compleja que puede ser positiva o negativa. Por ende la relación positiva se presenta cuando las actividades y experiencias del rol laboral se compaginan con el rol familiar logrando un balance satisfactorio entre ellas. Por otra parte, la relación es negativa cuando la participación en uno de estos roles obstaculiza la ejecución del otro, generando tensión y disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido.

Y el 2% de las mujeres manifiestan que trabajan más de 8 horas al día y el dialogo con los hijos es de vez en cuando, lo que refleja es que, cuanto más horas de trabajo que se presentan es menos el dialogo con los hijos. Lo que es confirmado con (Aragón, et al, 2012) quien señala que existe alta influencia entre trabajo remunerado y el dialogo con los hijos. Sin duda la participación de las trabajadoras a tiempo parcial en el empleo total femenino se ha mantenido prácticamente constante en el periodo 2006-2010, coincidiendo su valor en los años 2006 y 2010 en un 23,2%. Las trabajadoras con este tipo de jornada han pasado de representar el 9,4% del empleo total (hombres y mujeres) en el año 2006, a representar el 10,3% en el año 2010.

En tanto es necesario aclarar que la vida familiar se complica con la incorporación de la mujer al trabajo, por la sencilla razón de que tanto el hombre como la mujer se ven obligados diariamente a dedicar más tiempo al trabajo que a la familia (con un horario normal de ocho horas), de tal forma que el cansancio, y en ocasiones el estrés acumulado de la jornada laboral, estallan en el ámbito familiar.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,435	4	,000
Razón de verosimilitud	9,119	4	,000
Asociación lineal por lineal	8,889	1	,000
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 10,435 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla chi, con un nivel de confianza de 95%, se determina que el tiempo dedicado al trabajo de las mujeres influye en el dialogo con los hijos.

TABLA 4:

Tiempo dedicado al trabajo por día según los estilos de comunicación con los hijos

TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO	ESTILOS DE COMUNICACIÓN CON LOS HIJOS								TOTAL	
	Razonable		Culposa		Complaciente		Distraída		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
4 Horas al día	43	37	6	5	4	4	11	10	64	56
de 5 a 8 horas al día	5	5	3	3	21	20	10	9	39	37
8 horas a más al día	4	4	3	3	-	-	-	-	7	7
TOTAL	52	65	12	11	5	5	21	19	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013

En la tabla 4 se muestra el 37% de las mujeres manifiestan que trabajan 4 horas al día en la venta de los productos de belleza y los estilos de comunicación con los hijos es razonable. Es decir que las madres mantienen una comunicación razonable con los hijos, de modo que el trabajo que ellas realizan les permite mantener una conversación con los hijos. La comunicación es base para el desarrollo de la familia, tomando en cuenta a

(Satir, 1986) manifiesta que la comunicación razonable ayuda a los individuos a realizar sus proyectos interpersonales sin sacrificar las futuras relaciones. Además, considera que la comunicación es el arte de expresar clara y concisamente los deseos y necesidades a otra persona, mientras se es respetuoso de su punto de vista.

Así mismo, una comunicación razonable favorece el afecto y afianza los lazos familiares, la resolución de conflictos de forma respetuosa, el establecimiento claro de normas como la resolución de problemas, aspectos que van a facilitar el desarrollo de autonomía y madurez de los hijos. Sin duda una mujer que está pendiente de los hijos y de su familia, logra un buen desarrollo emocional, dando equilibrio al trabajo y al cuidado y responsabilidad de hogar a pesar del desinterés que muestran los hombres tal como refleja los resultados en los cuadros anteriores.

Y el 3% de las mujeres manifiestan que trabajan más de 8 horas al día y los estilos de comunicación es culposos, es decir que estas familias encuentran fallas, defectos en los demás, por lo que el tono de voz es dura, tensa y fuerte, para mostrar autoridad. Al respecto (Satir, 1986), refiere que la comunicación en la sociedad en la que vivimos, es un elemento de máximo interés para múltiples sectores, dado que las capacidades comunicativas del ser humano se reconocen como herramientas que ha posibilitado la supervivencia y el progreso de la humanidad. Por lo que menciona que la familia todavía no acaba de encontrar el rol que le corresponde en la educación de los hijos, ya que los niveles de comunicación familiar son cada vez más diferentes, y necesitan espacios de encuentro, diálogo, reflexión, clima de buen humor, tiempo para educar y aconsejar a los hijos, e incluso en los sentimientos de cada uno de los miembros, para así afrontar algunas situaciones y responder a las demandas de esta generación.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,605	4	,000
Razón de verosimilitud	30,129	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,899	1	,000
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 37,605 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla chi, con un nivel de confianza de 95%, por lo que se determina que una relación significativa entre el tiempo dedicado al trabajo por día y los estilos de comunicación con los hijos.

4.2. FRECUENCIA DE TRABAJO REMUNERADO DE LAS MUJERES

Resultado para la hipótesis específica 2

- La frecuencia del trabajo remunerado en las mujeres influye en las relaciones familiares.

TABLA 5:

La frecuencia de dedicación al trabajo por día según las concesiones con la pareja

FRECUENCIA DE DEDICACIÓN AL TRABAJO	CONCESIÓN DE LA PAREJA						TOTAL	
	Permanente		De vez en cuando		Casi nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7 a 6 días por semana	-	-	80	73	1	1	81	74
5 a 4 días por semana	8	7	13	12	1	1	22	20
3 a 2 días por semana	4	4	1	1	2	2	7	6
TOTAL	12	11	94	85	4	4	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013.

En la tabla 5 se muestra que el 73% de las mujeres manifiestan que trabajan de 7 a 6 días por semana y la concesión de sus parejas es de vez en cuando, lo que implica que los hombres no les aprueba aún, el trabajo que ellas realizan como la venta de los productos. Por lo tanto, claramente se percibe que los varones aún están sujetos a las tradiciones antiguas donde el hombre era quien mantenía el hogar, de modo que no dan concesiones para que la mujer realice las ventas de los productos o se dediquen a trabajar. Las concesiones están referidos a los diferentes tipos de permisos o reducciones en la jornada laboral.

En lo que concierne, a los resultados se muestran que las concesiones con la pareja son más complicadas, ya que el hombre es más intransigente para que la mujer se incorpore a un trabajo por el mismo hecho que deben de realizar los trabajos domésticos. Sin duda, la para lograr un apoyo o interés de las parejas es necesario la implicación real del hombre en la conciliación trabajo - familia. Por lo tanto, ello se debe de desarrollarse en la educación de los hombres desde la niñez, para lograr que asuman con naturalidad las responsabilidades familiares de forma compartida con las mujeres.

Y el 2% de las mujeres manifiestan que trabajan 2 a 3 días por semana y la concesión de la pareja es casi nunca, lo que implica que estos hombres aún persiste con la idea de que la mujer debe estar al cuidado del hogar. A ello nos basamos en lo que nos menciona (Ribeiro, 2004), que el padre siempre ha estado como autoridad en la familia y en prioridad en la división del trabajo y la subordinación femenina. Asimismo, menciona que la estructura prototípica de la familia prácticamente en todas las sociedades se ha fundamentado en una división del trabajo en función al sexo, en lo que los hombres desempeñan funciones instrumentales de vínculo con la sociedad más amplia, mientras que las mujeres se les asignan papeles expresivos y se les circunscribe fundamentalmente al mundo interno de la familia.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,541	4	,000
Razón de verosimilitud	45,119	4	,000
Asociación lineal por lineal	40,889	1	,000
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 56,541 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla Chi Cuadrada, con un nivel de confianza de 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que la frecuencia del trabajo remunerado de las mujeres influye en las relaciones familiares.

TABLA 6:

Los días de semana dedicada al trabajo según el apoyo de la pareja en el trabajo doméstico.

DÍAS DE SEMANA DEDICADO AL TRABAJO	APOYO DE LA PAREJA EN EL TRABAJO DOMESTICO						TOTAL	
	Permanente		De vez en cuando		Casi nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
de 7 a 6 días por semana	9	8	44	40	2	2	55	50
de 5 a 4 días por semana	5	5	14	13	1	1	20	18
de 2 a 3 días por semana	1	1	33	30	1	1	35	32
TOTAL	15	14	91	83	4	4	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013

En la tabla 6 se muestra que el 40% de las mujeres manifiestan que se dedican al trabajo de 6 a 7 días por semana y el apoyo de sus parejas en el trabajo doméstico es de vez en cuando, es preciso manifestar que detrás de un gran hombre hay una gran mujer,

al menos es el patrón social inculcado en los últimos años. Sin embargo, en pleno siglo XXI aún siguen existiendo varones que solamente a veces demuestran apoyo en el hogar, dejando de lado la responsabilidad del hogar.

Hasta ahora ha sido la mujer quien ha llevado toda esa carga a las espaldas por un rol cultural asumido desde los ancestros. Aunque el hombre colabora con algunas tareas domésticas, aún no es suficiente para lograr una conciliación real del trabajo y la familia. Según los últimos datos del (Instituto Nacional de Estadística e Informática, [INEI] 2011) confirman que las mujeres se dedican cada día dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas del hogares.

Y el 1% de las mujeres trabajan de 2 a 3 días de la semana y el apoyo de sus parejas en las tareas domésticas es casi nunca, el trabajo de la venta de productos de belleza lo realiza en los tiempos disponibles, en los demás días lo dedican al hogar, a pesar de ello manifiestan que sus parejas es indiferente frente a la responsabilidad de hogar. Según estudios encontrados, nos muestra que no todas las personas participan de igual modo en la realización de las actividades cotidianas. El 44 % de los hombres (de 10 y más años) trabaja y lo hace en media durante más de 8 horas, mientras que sólo trabaja un 26 % de las mujeres y, además, casi una hora y media menos que los hombres. El 93 % de las mujeres realizan tareas domésticas y de cuidado de niños y ancianos durante casi cinco horas diarias, mientras tan sólo el 70 % de los hombres participa en dichas labores dedicándole únicamente dos horas al día.

En relación a las tareas de voluntariado y ayuda a otros hogares el porcentaje de mujeres que las realizan supera en 5 puntos a la proporción de hombres, aunque ambos (si participan en dichas tareas) dedican un tiempo similar. Las tareas del hogar se realizan con la misma intensidad durante todos los días de la semana, pero, aunque los fines de

semana los hombres dedican un poco más de tiempo al trabajo doméstico, las mujeres sólo ven disminuida su carga en poco más de 15 minutos (Instituto Nacional de Estadístico).

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,613	4	,002
Razón de verosimilitud	11,119	4	,002
Asociación lineal por lineal	8,989	1	,002
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 21,613 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla Chi cuadrada, con un nivel de confianza de 95%, por lo que se demuestra que los días de semana dedicada al trabajo influye en el apoyo de la pareja en el trabajo doméstico.

TABLA 7:

Pago por las ventas del producto según el estilo de comunicación con los hijos.

PAGO POR LAS VENTAS	ESTILOS DE COMUNICACIÓN CON LOS HIJOS						TOTAL	
	democrática		autoritaria		indiferente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Más de un sueldo mínimo vital	3	3	22	20	-	-	37	34
Un sueldo mínimo vital	37	34	9	8	4	4	34	30
Menos de un sueldo mínimo vital	34	31	0	0	1	1	39	36
TOTAL	74	68	31	28	5	5	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013

En la tabla 7 se muestran que el 34% de las mujeres manifiestan que reciben un sueldo mínimo vital y el estilo de comunicación con los hijos es democrática. La familia con un estilo de comunicación de tipo democrático se identifica con relaciones entre padre e hijos que propicia el diálogo y promueve la independencia de los hijos. Así mismo de acuerdo a (Laali-Faz y Askaricitado citado en Rojas, 2015), señalan que en el estilo de comunicación democrática los padres constituyen normas claras de comportamiento y definen las expectativas para cada miembro del hogar, mientras que escuchan y apoyan emocionalmente a sus hijos

Por lo tanto, cuando existe un sueldo de por medio para sostener el hogar se tiende a optar por una comunicación democrática. El sueldo es un sustento económico para satisfacer las necesidades básicas. Tal como afirma (Lipovsky, 1989), El salario mínimo vital tiene por objeto, asegurar al trabajador y a su familia, alimentación adecuada, vivienda digna, vestuario, educación, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones, entre otras actividades.

Y el 1% de las mujeres manifiestan que el pago por las ventas del producto de belleza es un sueldo menos de un mínimo vital y el estilos de comunicación con los hijos es indiferente, además mencionan que, como no obtienen ingresos propios y por la ventas que realizan no es suficiente debido al poco tiempo que dedican, para estar a cargo del hogar; lo que perciben solo el ingreso del padre, que no satisface las necesidades básicas, de modo que los hijos se muestran indiferentes al carecer de ciertas necesidades como por ejemplo la recreación, vacaciones entre otros.

Una de las causas que surge el conflicto familiar es a través de las limitantes que se presentan con el sueldo. Tomando en cuenta a Epstein citado en Melero, (2008), hace referencia que el grado emocional en la pareja depende de las necesidades de

autorrealización, es decir el deseo de autonomía de la mujer y del varón provoca el desnivel en la relación familiar.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,310	4	,000
Razón de verosimilitud	44,119	4	,000
Asociación lineal por lineal	39,189	1	,000
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 63,310 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla chi, con un nivel de confianza de 95%, por lo que se demuestra que el pago recibido por las ventas del producto se relaciona con el estilo de comunicación de los hijos.

4.3. INGRESO PERCIBIDO DEL TRABAJO REMUNERADO DE LAS MUJERES.

Resultado para la hipótesis específica 3

- El ingreso percibido por el trabajo remunerado en las mujeres influye en las relaciones familiares.

TABLA 8:

El pago por las ventas realizadas según la actitud hacia los hijos

PAGO POR LAS VENTAS	ACTITUD HACIA LOS HIJOS						TOTAL	
	democrática		Autoritaria		Indiferente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Más de un sueldo mínimo vital	33	30	2	2	2	2	37	34
Un sueldo mínimo vital	9	8	7	6	17	15	33	30
Menos de un sueldo mínimo vital	15	14	21	19	4	4	40	36
TOTAL	57	52	30	27	23	21	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013

En la tabla 8 se muestra que el 30% de las mujeres mencionan que el pago por las ventas es más de un sueldo mínimo vital y la actitud hacia los hijos es democrática, ello nos demuestra que las madres al contar con un sueldo se relacionan de manera democrática con los hijos. Dicho de otra manera la relación de madre e hijo es necesaria para el fortalecimiento de los sentimientos y el comportamiento de los mismos. Además de que están presididas por el respeto mutuo, la cooperación y los deberes recíprocos.

La actitud que demuestran las madres hacia los hijos es democrática, como referencia a Cerezo, Casanova, De la Torre & De la Valle (2011), nos mencionan que los padres democráticos, son caracterizados por altos niveles de control y de afecto, estimulan la comunicación bidireccional y establecen normas que regulan su conducta. Es decir los padres otorgan gran importancia a la iniciativa personal del educando, fomentando el respeto y reconocimiento mutuo. Con esta base mencionamos que las mujeres que se

dedican al trabajo son más capaces de mantener una actitud positiva hacia los hijos; por lo que no es un impedimento para la mujer el trabajar y dedicarse a los hijos.

Y el 4% de las mujeres que tienen un sueldo mínimo vital de las ventas realizadas se muestran indiferentes hacia los hijos. En relación a los hijos, se ha visto en los resultados estadísticos los hijos son quienes padecen de consecuencias en cuanto a la educación y el apoyo familiar. Además, ello, se repercute en el fracaso escolar, actualmente se encuentra en el 30% de los estudiantes. Por otra parte, si no tienen la atención y el cariño que necesitan, pierden seguridad y confianza en sí mismo, lo que repercutirá en todos los ámbitos de su desarrollo personal. Y por último, el desarrollo de los valores éticos y morales, imprescindibles para su convivencia en sociedad, ya que dependen del aprendizaje por impregnación del ejemplo familiar, se hace mucho más complicado al difuminarse la fuerza y ejemplo del padre en la enseñanza de dichos valores.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,972	4	,000
Razón de verosimilitud	42,109	4	,000
Asociación lineal por lineal	39,119	1	,000
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 52,972 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla Chi cuadrada, con un nivel de confianza de 95%, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, demostrando que el pago percibido por las ventas realizadas tiene relación con la relación familiar.

TABLA 9:

El pago por las ventas según los estilos de comunicación con los hijos.

PAGO POR LAS VENTAS	ESTILOS DE COMUNICACIÓN CON LOS HIJOS								TOTAL	
	Complaciente		Culposa		Razonable		Distraída		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Más de un sueldo mínimo vital	34	31	3	3	-	-	-	-	37	34
Un sueldo mínimo vital	2	2	9	8	4	4	18	16	33	29
Menos de un sueldo mínimo vital	36	33	-	-	1	1	3	3	40	37
TOTAL	72	65	12	11	5	5	21	19	110	100

FUENTE: Encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la empresa AVON de la ciudad de Puno, 2013

En la tabla 9 se muestra que 31% de las mujeres manifiestan que el pago de las ventas de los productos Avon es más de un sueldo mínimo vital y el estilo de comunicación con los hijos es complaciente, a lo que respecta la madres son más complacientes hacia los hijos, puesto que perciben un sueldo que alguna forma beneficia las gastos de la canasta básica familiar, de modo que la comunicación es más complaciente.

En la comunicación se transmite la información o los hechos, también transmiten los sentimientos, afectos, emociones, estados de ánimo. Es una comunicación más íntima, con la que se expresan sentimientos, en donde el otro conoce tus valores personales sobre lo que expresas, se transmite qué nos hace sentir en un momento dado algo, etc. En una familia este último nivel supone una verdadera comunicación. La falta de niveles profundos de comunicación familiar tiene efectos como: no saber qué quiere el otro, qué

necesita, qué busca, de qué es capaz, se produce pobreza emocional en el comportamiento, falta de ternura expresada y sentida.

Y 3% de las mujeres manifiestan que el pago de la venta de los productos de belleza de la empresa Avon es menos de un sueldo de mínimo vital por lo que el estilo de comunicación con los hijos es distraído, este resultado nos muestra que el cuidado de los hijos están siendo afectadas por el abandono emocional, por cuanto se demuestra que la mujer está más preocupada en obtener ganancias, dejando de lado el cuidado de los hijos. Además, según el reflejo de los cuadros anteriores está claramente que el hombre tampoco muestra apoyo en la formación de los hijos. Asimismo, según varios autores, una de las variables que afectan al rendimiento escolar se encuentra la estabilidad del entorno familiar, el esfuerzo educativo realizado en el hogar y la participación de los padres en la escuela.

En la medida en que la incorporación de la mujer al mercado laboral disminuye el tiempo disponible de la madre y aumenta la inestabilidad en las relaciones de pareja, la educación de los hijos es afectada en la reducción de la comunicación, al disminuir la ayuda en las tareas del colegio y la participación de los padres en la escuela, y, por otro lado, al no disponer de un entorno familiar estable. Esto ocurre fundamentalmente en España y en los países en que la mujer ha sido el núcleo central encargado del cuidado de la familia y el hogar. En la medida en que estas tareas son compartidas por el hombre y la mujer, los efectos sobre la familia de la incorporación de la mujer al mercado laboral son menores.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,971	4	,000
Razón de verosimilitud	55,119	4	,000
Asociación lineal por lineal	45,889	1	,000
N de casos válidos	110		

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Dado el valor de la prueba Chi cuadrada se demuestra que el $X_c = 75,971 \geq X_t = 9,49$, el cual muestra que es mayor al punto crítico de la tabla Chi cuadrada, con un nivel de confianza de 95%, por lo que se demuestra que el pago que reciben por las ventas de los productos de la empresa Avon influyen en el estilo de comunicación con los hijos.

4.4. TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER EN LA EMPRESA AVON Y LAS RELACIÓN FAMILIAR

Resultado para la hipótesis general

- El trabajo remunerado de las mujeres influye en las relaciones familiares.
Empresa Avon. 2013.

Primero.-

TABLA 10:
Modelo de regresión lineal

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,709 ^a	,503	,484	2,124

a. Variables predictoras: (Constante), Frecuencia de pago por ventas, Días por semana para el trabajo, Tiempo dedicado al trabajo por día, Pago por ventas

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Según el modelo de regresión lineal múltiple, podemos establecer que existe un alto grado de relación entre el trabajo remunerado en las relaciones familiares de las mujeres que laboran en la empresa AVON de la ciudad de Puno para el año 2013, el mismo que presenta un 50.3% de relación es decir, en este porcentaje el nivel de relaciones familiares son consecuencia del trabajo remunerado que tienen las mujeres que laboran en AVON.

Segundo:

TABLA 11:

Análisis de varianza (ANOVA) para probar la hipótesis general.

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	480,112	4	120,028	26,602	,000 ^b
	Residual	473,751	105	4,512		
	Total	953,864	109			

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Para la prueba de Hipótesis General:**Pasos:****1. Planteamiento de las Hipótesis:**

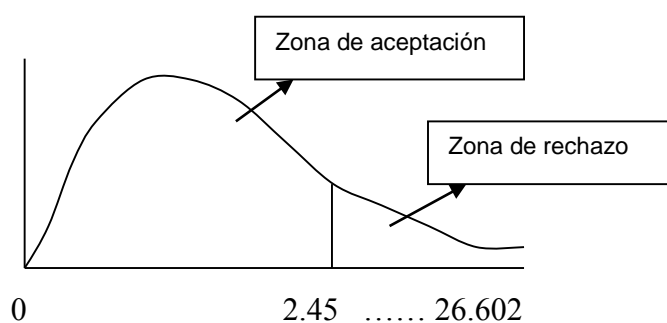
Hipótesis nula H_0 : El trabajo remunerado de las mujeres que laboran en la empresa AVON no influye en sus relaciones familiares – Puno 2013.

Hipótesis Alternativa H_a : El trabajo remunerado de las mujeres que laboran en la empresa AVON influye significativamente en sus relaciones familiares – Puno 2013.

2. La prueba que se emplea es ANOVA con una distribución “F - Snedecor”.

Si elegimos un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y los grados de libertad son 4 y 105 El valor de la tabla estadística es:

$$F = F_{(4,105;0.95)} = 2.45$$

3. Realizamos la comparación respectiva:

4. Conclusión: Desde que el valor de la, F calculada = 26.602 mayor al valor de la F de tablas = 2.45, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa de donde concluimos que, el trabajo remunerado de las mujeres que

laboran en la empresa AVON de la ciudad de Puno influye significativamente en sus relaciones familiares, A un nivel de significancia del 5% o 0.05.

TABLA 12:

Coefficientes para determinar las dimensiones de mayor influencia en las relaciones familiares

Coefficientes						
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	16,702	4,168		4,007	,000
	Tiempo dedicado al trabajo por día	-1,460	,387	-,292	-3,775	,000
	Días por semana para el trabajo	-3,905	,390	-,972	-10,011	,000
	Pago por ventas	2,532	,316	,719	8,005	,000
	Frecuencia de pago por ventas	,494	1,003	,035	,492	,624

a. Variable dependiente: RELACIONES FAMILIARES

Fuente: Elaborado por la Tesista.

Los resultados de nivel de significancia independiente, según las pruebas de Chi cuadrada, nos indican que:

El tiempo dedicado al trabajo por día, los días por semana para el trabajo y el pago por las ventas son los factores que influyen significativamente en las relaciones familiares de las mujeres que trabajan en la Empresa AVON vendiendo productos de belleza en la ciudad de Puno, porque los valores del nivel de significancia son igual a 0.000 mucho menor a un error planteado de 0.05 o 5%, mientras que el factor frecuencia de pago por ventas no influye en las relaciones familiares, puesto que su nivel de significancia es igual a 0.624 mucho mayor a un error de 0.05 ó 5%.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determina que el trabajo remunerado de las mujeres que laboran en la empresa AVON - Puno influye significativamente en las relaciones familiares; dado los resultados obtenidos, se muestra que el 50,3% de las mujeres que trabajan en la venta de los productos de belleza trabajan en un tiempo determinado de 4 horas durante el día; por lo que la frecuencia del trabajo remunerado es solamente a veces, lo que implica que la mujer percibe un ingreso mínimo para realizar aportes económicos a la canasta básica familiar; por el mismo hecho de que la pareja de la mujer, en la mayoría de los casos, no presentan interés respecto al apoyo y concesión por el trabajo que realizan, ello obliga a la mujer a dedicarse más al ambiente privado y permanecer poco tiempo en el ambiente público. De tal manera se precisa que la prueba de la Chi cuadrado muestra un valor de 0.000 con un margen de error de $0.05=0.5\%$, con un nivel de confianza de 95%.

SEGUNDA: Se demuestra que el tiempo dedicado de las mujeres al trabajo remunerado de la empresa Avon influye significativamente en las relaciones familiares, con un porcentaje de 73%, en donde se establece que el interés de la pareja en el apoyo y concesión al trabajo que realizan las mujeres, se da solamente de vez cuando, lo que implica que la mujer labora en la venta de productos de belleza por un tiempo de 4 horas al día, con la finalidad de cumplir con la labor del cuidado de los hijos en el hogar, la atención a las parejas entre otras labores domésticas; y dedicarse menos tiempo al trabajo remunerado.

TERCERA Se determina que la frecuencia del trabajo remunerado que realizan las mujeres en la empresa Avon influye en las relaciones familiares, en un 73%, es decir, las mujeres laboran entre 6 a 7 días con una duración de 4 horas al día para atender la responsabilidad del hogar; puesto que, la concesión de la pareja respecto al trabajo de la mujer es solamente de vez en cuando. Lo que demuestra que los varones asumen comportamientos machistas.

CUARTO: Se determina que el ingreso percibido por el trabajo de las mujeres en la empresa Avon influye en las relaciones familiares, en un 30%, ello nos demuestra que el sueldo obtenido cuando es menor al del mínimo vital crea un límite en la adquisición de las necesidades básicas de los hijos, así como las actitudes negativas y poco diálogo con sus menores hijos; mientras que las madres que obtienen pagos mayores del sueldo mínimo vital crea actitudes positivas y diálogo con sus menores hijos, además de la satisfacción de las necesidades básicas.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la empresa Avon de la ciudad de Puno, en especial a la mujer líder que laboran en la venta de los productos de belleza, se sugiere brindar asesoramiento dirigido a las madres de familia que se dedican a la venta de los productos de belleza, en temas relacionados a la familia, así como charlas, simposios para el empoderamiento de los derechos y deberes como mujer en ambiente público o actividad laboral, rol de la mujer y del varón en el ambiente privado y público, responsabilidad del padre y madre en el cuidado de los hijos, comunicación con asertividad; para que ellas sean protagonistas de sus emprendimientos y el éxito de su desarrollo personal y profesional.

SEGUNDA: Al profesional de Trabajo Social, a través de las municipalidades, y las diferentes instituciones que trabajan con mujeres emprendedoras, se sugiere que brinden apoyo con diferentes proyectos sociales que puedan empoderar a las mujeres de las ciudad de Puno, a través de la perspectiva de género, habilidades sociales, y promocionando la participación de la mujer en los ambientes de trabajo, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y tengan más acceso a las oportunidades de trabajo.

TERCERA: A la Facultad de Trabajo Social, se sugiere que realicen sensibilizaciones a la sociedad en general, para que la mujer se empodere de sus derechos y responsabilidades en el ambiente laboral tomando en referencia la población económica activa, aquellas que estén laborando o buscando un puesto de trabajo; así como las responsabilidades compartidas del padre y

madre; para que enfrenten los nuevos retos que exige el contexto actual, con la finalidad de contribuir al desarrollo personal de la mujer emprendedora y proyectar desde la perspectiva de género y equidad en el ambiente privado y público.

VII. REFERENCIAS

- Amoros, C. y De Miguel, A. (2007) “Teoría feminista y movimientos feministas” *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. Madrid: Minerva ediciones*. En: Amorós, C Y Miguel De, A (ed) (2007) Pp13-90
- Ancasi, B. C. (2017) *Relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) de la corporación minera Ananea S.A. Puno- Perú 2016*. Para optar el título profesional de: licenciada en Trabajo Social. Recuperado de: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4979/Ancasi_Lima_Brist_Chavelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aragón, J.; Cruces, J.; Martínez, A. y Rocha, F. (2012) *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid. España. Comisiones Obreras – Longares.
- Carrasco, C. (2003) *La sostenibilidad de la vida humana un asunto de mujeres*. Revista Utopías N° 195. pp 151-170
- Cossio, S., Monier, S. Y Reyna, E. (2010) *Consecuencias del Trabajo Nocturno en las Relaciones Familiares, Laborales, Personales y de Pareja de las Enfermeras Universidad nacional de Córdoba Facultad de Ciencias Médicas*. Escuela de Enfermería Cátedra de taller de trabajo final. Recuperado el 12 de mayo del 2013 de: http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/cossio_selva.pdf
- Cruz, Ley & Necochea (2013) *Relación entre la Modalidad de Trabajo y los Conflictos Familiares*. Tesis para obtener el grado de magíster en administración estratégica de empresas otorgado por la pontificia universidad católica del Perú. Recuperado el 23 de octubre del 2014, a horas 3:00 pm de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4613/CRUZ_LEY_NECOCHEA_OCAMPO_CONFLICTOS_FAMILIARES.pdf?sequence=1
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 50(6), 482-489.

- Figueroa, D. Mariñan, D. Martínez, N. & Norambuena, F. (2012) *Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del gran concepción y de cabrero*. Tesis para optar al Título de Trabajador(a) Social y Grado de Licenciado(a) en Trabajo Social. Recuperado el 04 de octubre del 2014, a horas 4:00 pm de: http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/803/Tesis_Conflicto_Familia_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. Madrid: 6ta Edición Mac Graw Hill.
- Lipovesky, G. (2003) “La familia ante el reto de la tercera mujer: amor y trabajo” En *La familia en la sociedad del siglo XXI*. Jornadas de 17, 18 y 19 de Febrero del 2003. Libro de ponencias. Madrid: Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid.
- Melero, R. (2008) *La relación de pareja. Apego, dinámicas de Interacción y actitudes amorosas: Consecuencias sobre la calidad de la relación*. Tesis para optar el grado de Doctor en la Universidad de Valencia. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10234/melero.pdf?sequence=1>
- Nuño, L (2008). *La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del Trabajo: El tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*. Memoria para optar al grado de Doctor Universidad Complutense de Madrid Facultad De Ciencias Políticas Y Sociología .Departamento de Ciencia Política y de la Administración. Recuperado el 29 de abril del 2013 de: <http://eprints.ucm.es/8836/1/T30855.pdf>
- Ribeiro, M (2004) *Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales Papeles de Población*, vol. 10, núm. 39, enero-marzo, 2004, pp. 219-237. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Rojas, M. (2015) *Felicidad y estilos de crianza parental*. Centro de Estudios Espinoza Yglesias. *Documento de trabajo N° 016/2015*.

- Satir; V. (1986) *Relaciones Humanas en el Núcleo Familiar*. México. Ed. Pax, Cuarta Edición.
- Stolcke, V. (1996) *Antropología de género. El cómo y el porqué de las mujeres. Ensayos de antropología cultural*. Barcelona: Ariel.
- Valdivia, S.R. (2013) *La relación y la división entre el trabajo remunerado y el trabajo familiar o doméstico y de cuidados en familias donde el varón y la mujer tienen trabajos remunerados, nivel de instrucción superior y son de clase media de Lima metropolitana*. Tesis para optar el grado de Magíster en Sociología. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5216/VALDIVIA_SANTA_CRUZ_SEGUNDO_MAMA.pdf?sequence=1
- Velazco, J. y Velazco, J. (2013) *El uso del tiempo de las mujeres. Análisis metodológico de la valoración económica del trabajo gratuito y datos de la I Encuesta Nacional del Uso del Tiempo*. Lima: Movimiento Manuela Ramos.
- Yela, C. (1997) *Curso temporal de los componentes básicos del amor a lo largo de la relación de pareja*. *Revistas, sicothema*, 9, 1: 1-15.

ANEXOS

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA

Estimadas representantes, la presente encuesta, ha sido diseñada con la finalidad de obtener información sobre el trabajo remunerado en las mujeres y su influencia en las relaciones familiares. En la empresa AVON. Anticipadamente agradecemos su colaboración.

I. DATOS DEMOGRÁFICOS.**1. ¿Qué edad tienes?**

- a) 20 a 25. = 1
- b) 26 a 30. = 2
- c) 31 a 35. = 3
- d) 36 a 40. = 4
- e) 41 a más. = 5

2. ¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltera.
- b) Casada.
- c) Separada.
- d) Viuda.

3. ¿Cuál es la zona de dónde procedes?

- a) Urbano.
- b) Rural.
- c) Urbano rural.

4. ¿Cuál es el grado de instrucción que alcanzaste?

- a) Sin instrucción.
- b) Primaria incompleta.
- c) Primaria completa.
- d) Secundaria incompleta.
- e) Secundaria completa.
- f) Superior incompleta.
- g) Superior completa.

II. TRABAJO REMUNERADO**5. ¿Cuánto tiempo dedicas al día para vender tus productos de belleza de la empresa Avon?**

- a) 4 horas al día.
- b) 5 a 8 horas.
- c) 8 horas al día.

6. ¿Cuántos días le dedicas en venta de tus productos de belleza la empresa Avon?

- a) 7 a 6 días por semana.
- b) 5 a 4 días por semana.
- c) 2 a 3 días por semana.

7. ¿Cuánto es el pago por tus ventas de productos de belleza la empresa Avon?

- a. Más de un Sueldo Mínimo Vital
- b. Un Sueldo Mínimo Vital
- c. Menos de un Sueldo Mínimo Vital

8. ¿El pago que recibes por tu trabajo frecuentemente es:

- a. Diario
- b. Semanal
- c. Quincenal
- d. Mensual

III. RELACIONES FAMILIARES (pareja e hijos)

9. ¿Si tendrías que calificar el interés por tu pareja, que responderías?

- a. Permanente
- b. De vez en cuando
- c. Casi nunca

10. ¿Si tendrías que calificar el apoyo en el trabajo doméstico por parte de tu pareja, que responderías?

- a. Permanente
- b. De vez en cuando
- c. Casi nunca

11. ¿Si tendrías que calificar las concesiones con tu pareja, que responderías?

- a. Permanente
- b. De vez en cuando
- c. Casi nunca

12. ¿Qué tipo de límites practican con tus hijos?

- a. Claros
- b. Difusos

13. En tu hogar la actitud que tienes con tus hijos, se califica como:

- a. Democrática
- b. Autoritaria
- c. Indiferente

14. El dialogo con tus hijos, podrías calificarlo como:

- a. Permanente
- b. De vez en cuando
- c. Casi nunca

15. Las normas que prácticas en tu hogar son:

- a. Claras, precisas, razonables
- b. Difusas, fuera de lugar, subjetivas

16. Los estilos de comunicación que practicas con tus hijos es:

- a. Democrática
- b. Autoritaria
- c. Indiferente

Muchas gracias por su participación