

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA. DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA”

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

AUTORA:

Maryuri Solange Guamán Fuentes

TUTORA:

Lcda. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo

Ambato – Ecuador

2016

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema **EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA. DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA**, de la Señorita MARYURI SOLANGE GUAMÁN FUENTES, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 13 de Abril del 2016



.....
Lcda. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo

TUTORA

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación **EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA. DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, del 2016

LA AUTORA



.....
Maryuri Solange Guamán Fuentes

CI. 160057278-6

DERECHOS DE LA AUTORA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato,..... del 2016

LA AUTORA



Maryuri Solange Guamán Fuentes

CI. 160057278-6

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: **EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA. DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA**, presentado por la Señorita **MARYURI SOLANGE GUAMÁN FUENTES**, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....
Dr.Mg. Franklin Medina Guerra
Presidente del Tribunal

.....
Lcda. Mg. Malena Quiroga
Miembro del Tribunal

.....
Dra. Mg. Anita Espín
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

A DIOS, por darme la vida y por permitirme llegar a este momento tan especial, quien me ha dado fortaleza para continuar con mis metas y propósitos.

A mis padres SANDRITA, NIVICITA y LUIS GONZALO, quienes me han acompañado durante este trayecto de vida estudiantil, por brindarme su apoyo incondicional, sus consejos, su motivación constante, sus valores que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por todo su esfuerzo y sacrificio, su Amor verdadero y confianza en todo momento mi gratitud y amor con ustedes.

A mis padrinos HOMERO y CECILIA, quienes me brindan sus consejos, valores y apoyo incondicional.

A mi abuelito ESTEBAN (QEPD) sus enseñanzas y consejos fueron muy sabios, desde el cielo cuida y guía mi caminar.

A mis sobrinas ANALIA & PAZ, quienes fueron mi motivo de inspiración para terminar con este sueño anhelado y que vean en mí un ejemplo a seguir.

A mis hermanos, PAOLA, KARÓN y ESTEBAN por apoyarme y motivarme siempre.

A mi tía y primas BLANCA, ANITA, NORMA y LORENA, quienes me brindan siempre su apoyo moral incondicional.

Mis logros y mis triunfos son por ustedes.

MARYURI SOLANGE

AGRADECIMIENTO

A **DIOS**, por darme la fuerza y fe suficiente para vencer todos los obstáculos presentados en este caminar.

A **todas mis queridas maestras de la Carrera de Trabajo Social**, en especial Lcda. Malena Quiroga, Lcda. Jeaneth Balseca, Dr. Pablo Poveda quienes me brindaron su apoyo y su amistad desde los inicios de mi carrera.

A **mis queridas e entrañables maestras Lcda. Nivia García y Dra. Graciela Robles**, quienes me brindan su conocimiento académico, experiencia, apoyo y amistad incondicional.

A **mi tutora de Tesis Lcda. Silvia Torres**, por ser una guía en la realización de mi trabajo de investigación

A **mis amigos/as** verdaderos quienes que con sus palabras de aliento me motivaron para seguir con este objetivo.

Gracias a los trabajadores de la empresa y sus directivos de AEROKASHURCO CIA. LTDA, por brindarme su valioso tiempo y la oportunidad de realizar mi trabajo de investigación.

Les agradezco desde el fondo de mi alma y corazón.

MARYURI SOLANGE

ÍNDICE GENERAL

PAGINAS PRELIMINARES

PORTADA

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA	iii
DERECHOS DE LA AUTORA	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
RESUMEN EJECUTIVO	xx
ABSTRACT	xx
INTRODUCCIÓN	xxi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA.....	1
Tema	1
Planteamiento del Problema.....	1
Contextualización.....	1
Macro	2
Meso	4
Micro.....	5
Árbol de problemas	8
Análisis Crítico	9
Prognosis.....	10
Formulación del problema.....	11
Interrogantes de la investigación.....	11
Delimitación del objeto de investigación.....	11
Justificación	12
Objetivos	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.....	15
Antecedentes Investigativos	15
Fundamentación de la Investigación	18
Fundamentación Filosófica	18
Fundamentación Epistemológica	19
Fundamentación Axiológica	19
Fundamentación Psicológica.....	19
Fundamentación Legal.....	20
Categorías Fundamentales.....	26
Constelación de Ideas de la Variable Independiente	27
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	28
DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	29
CONCEPTUALIZACION VARIABLE DEPENDIENTE	43
Hipótesis	50
Determinación de Variables	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
Enfoque.....	52
Modalidad básica de la investigación.....	52
Investigación de Campo.....	52
Investigación Bibliográfica- Documental	53
NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN	53
Investigación Exploratoria	53
Investigación Descriptiva.....	54
Investigación Correlacional	54
Población y Muestra	55
Población	55
Muestra	55
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	57

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	58
PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	59
Técnicas e Instrumentos.....	59

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	60
Interpretación de Resultados	100
Verificación de hipótesis.....	110

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	112
--------------------------------------	-----

CAPÍTULO VI

PROPUESTA	115
Datos Informativos.....	115
Antecedentes de la Propuesta	116
Justificación	117
OBJETIVOS	118
Objetivo General.....	118
Objetivos Específicos	118
Análisis de factibilidad.....	119
Fundamentación	121
Necesidad de un Manual de convivencia interno	121
Beneficios de un Manual de Convivencia	122
Condiciones necesarias	122
METODOLOGIA - Plan operativo	124
METODOLOGIA - Plan operativo	125
Contenido.....	127
CAPÍTULO II.....	145
DISPOSICIONES GENERALES	145
Cronograma	146
Presupuesto	147
Bibliografía.....	149
Anexos	
Paper	

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro #1: Variable Independiente: Clima Laboral.....	26
Cuadro #2: Variable Dependiente: Relaciones Familiares.....	27
Cuadro #3: Edad de la persona encuestada (p1).....	59
Cuadro # 4: Genero de la persona encuestada (p2).....	60
Cuadro # 5: Estado civil de la persona encuestada (p3).....	61
Cuadro # 6: Nivel de instrucción de la persona encuestada (p4).....	62
Cuadro #7: Cuántos hijos o cargas familiares tiene Ud (p5).....	63
Cuadro # 8: Lugar de residencia de su familia. (p6).....	64
Cuadro # 9: ¿Qué tiempo lleva Ud., trabajando dentro de la empresa? (p7)	65
Cuadro # 10: Dentro de la empresa en que área se desempeña Ud.(p8).....	66
Cuadro # 11: La empresa le ofrece trabajo flexible en cuantos a horarios (p9)	67
Cuadro # 12: ¿Cómo se siente con su turno de trabajo? (p10).....	68
Cuadro # 13: ¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo? (p11).....	69
Cuadro # 14: ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? (p12)	70
Cuadro # 15: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros? (P13).....	71
Cuadro # 16: Existe buena comunicación con compañeros de trabajo (p14)	72

Cuadro # 17: Cómo califica el rendimiento laboral de sus compañeros (p15)	73
Cuadro # 18: ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16).....	74
Cuadro # 19: ¿Qué recomendaría Ud. para lograr un buen clima laboral dentro de la empresa? (p17).....	75
Cuadro # 20: ¿Cuenta con autonomía para desarrollar su trabajo? (p18).....	76
Cuadro # 21: Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño y a planear acciones de mejora?(p19).....	77
Cuadro # 22: ¿Sus jefes emprenden acciones de mejora dentro de la empresa? (p20).....	78
Cuadro # 23: ¿Existe movilidad cambios puestos trabajo en empresa? (p21)	79
Cuadro # 24: ¿Considera Ud. que su remuneración está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad? (p22).....	80
Cuadro # 25: ¿Sus jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23).....	81
Cuadro # 26: ¿Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados? (p24).....	82
Cuadro # 27 Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? (p25)	83
Cuadro # 28: ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26).....	84
Cuadro # 29: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? (p27)	85
Cuadro # 30: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? (p28)	86

Cuadro # 31: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? (p29).....	87
Cuadro # 32: ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan problemas en su dinámica familiar? (p30).....	88
Cuadro # 33: ¿Cuándo presenta una discusión con su pareja, por que razón específicamente es? (p31).....	89
Cuadro # 34: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? (p32).....	90
Cuadro # 35: ¿Qué tipo de comunicación tiene con su esposa e hijos? (p33)	91
Cuadro # 36: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34).....	92
Cuadro # 37: ¿Qué tipo de Relación mantiene con su esposa, hijos y entorno familiar? (p35).....	93
Cuadro #38: ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia? (p36).....	94
Cuadro # 39: Cuándo su o sus hijos tienen dificultades escolares esta Ud. presente para ayudarlo? (p37)	95
Cuadro # 40: Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? (p38)	96
Cuadro # 41: ¿Cuáles son las aspiraciones trazadas en su vida? (p39).....	97
Cuadro # 42: Que aspira Ud. con su familia o/ círculo familiar (p40).....	98
Cuadro # 43 Modelo operativo.....	124
Cuadro # 44 Modelo operativo.....	125

Cuadro # 45: Derechos y Deberes.....	143
Cuadro # 46: Cronograma de actividades de la Propuesta.....	145

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico # 1: Árbol de Problema.....	7
Gráfico # 2: Red de Categorías Conceptuales.....	25
Gráfico # 3: Constelación de la Variable Independiente.....	26
Gráfico # 4: Constelación de la Variable Dependiente.....	27
Gráfico # 5: Edad de la persona encuestada (p1).....	59
Gráfico # 6: Genero de la persona encuestada (p2).....	60
Gráfico # 7: Estado civil de la persona encuestada (p3).....	61
Gráfico # 8 Nivel de instrucción de la persona encuestada (p4).....	62
Gráfico #9: Cuántos hijos o cargas familiares tiene Ud (p5).....	63
Gráfico # 10: Lugar de residencia de su familia. (p6).....	64
Gráfico # 11: ¿Qué tiempo lleva Ud., trabajando dentro de la empresa? (p7)	65
Gráfico # 12: Dentro de la empresa en que área se desempeña Ud.(p8)	66
Gráfico # 13: La empresa le ofrece trabajo flexible en cuantos a horarios (p9)	67
Gráfico # 14: ¿Cómo se siente con su turno de trabajo? (p10).....	68
Gráfico # 15: ¿La empresa le ofrece desarrollar sus habilidades (p11).....	69
Gráfico # 16: ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? (p12).....	70

Gráfico # 17: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros? (P13).....	71
Gráfico # 18: Existe buena comunicación con compañeros de trabajo (p14) (p15)	72
Gráfico # 19: Cómo califica el rendimiento laboral de sus compañeros (p15)	73
Gráfico # 20: ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16).....	74
Gráfico # 21: ¿Qué recomendaría Ud. para lograr un buen clima laboral dentro de la empresa? (p17).....	75
Gráfico # 22: ¿Cuenta con autonomía para desarrollar su trabajo? (p18)	76
Gráfico # 23: Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño y a planear acciones de mejora?(p19).....	77
Gráfico # 24: ¿Sus jefes emprenden acciones de mejora dentro de la empresa? (p20).....	78
Gráfico # 25: ¿Existe movilidad cambios puestos trabajo en empresa? (p21)	79
Gráfico # 26: ¿Considera Ud. que su remuneración está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad? (p22).....	80
Gráfico # 27: ¿Sus jefes ejercen un liderazgo participativo? (p23).....	81
Gráfico # 28: ¿Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados? (p24).....	82
Gráfico # 29 Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? (p25).....	83
Gráfico # 30: ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26).....	84
Gráfico # 31: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? (p27).....	85

Gráfico # 32: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? (p28).....	86
Gráfico # 33: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? (p29).....	87
Gráfico # 34: ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan problemas en su dinámica familiar? (p30).....	88
Gráfico # 35: ¿Cuándo presenta una discusión con su pareja, por que razón específicamente es? (p31).....	89
Gráfico # 36: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? (p32).....	90
Gráfico # 37: ¿Qué tipo de comunicación mantiene con su esposa e hijos? (p33).....	91
...	
Gráfico # 38: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34).....	92
Gráfico # 39: ¿Qué tipo de Relación mantiene con su esposa, hijos (p35)	93
Gráfico #40: ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia? (p36).....	94
Gráfico # 41: Cuándo su o sus hijos tienen dificultades escolares esta Ud. presente para ayudarle? (p37).....	95
Gráfico # 42: Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? (p38).....	96
Gráfico # 43: ¿Cuáles son las aspiraciones trazadas en su vida? (p39).....	97
Gráfico # 44: Que aspira Ud. con su familia o/ círculo familiar (p40).....	98
Gráfico # 45: : ¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo? (p9) * ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio	99

entre su vida familiar y laboral? (p26).....	
Gráfico # 46: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (p13)* ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16).....	100
Gráfico # 47: ¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo? p(11)* Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (p18).....	101
Gráfico # 48: ¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral? p(19) * ¿Los jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23).....	102
...	
Gráfico # 49: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? p(28) * ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja? p(30).....	103
Gráfico # 50: ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? p(12)* ¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? p(25)	104
Gráfico # 51: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? p(29) * ¿Cuando presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es? p(31).....	105
Gráfico # 52: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)* ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia?(p36).....	106
Gráfico # 53: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? p(27) * Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? p(38).....	107
Gráfico # 54: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? p(32) * ¿Lugar de residencia de su familia. ? p(6).....	108
Gráfico # 55: Organigrama Estructural funcional.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla #1: Población.....	55
Tabla # 2: Plan de recolección de información.....	62
Tabla #3: ¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo? (p9) * ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26).....	99
Tablas#4: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (p13)* ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16).....	100
Tablas#5: ¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo? p(11)* Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (p18).....	101
Tablas #6: Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral? p(19) * ¿Los jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23)	102
Tablas#7: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? p(28) * ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja? p(30).....	103
Tablas#8: ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? p(12)* ¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? p(25)	104

Tablas #9: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? p(29) * ¿Cuando presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es? p(31).....	105
Tablas#10: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)* ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia?(p36).....	106
Tablas #11: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? p(27) * Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? p(38).....	107
Tabla # 12: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? p(32) * ¿Lugar de residencia de su familia. ? p(6).....	108
Tabla # 13: Presupuesto.....	146
Tabla # 14 Evaluación de la Propuesta.....	147

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como propósito determinar el clima laboral y su incidencia en las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA.LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza, ya que es un factor socio colectivo que hoy por hoy, puede afectar a las empresas a nivel nacional e internacional, y si no se controla el ambiente laboral, se genera situaciones de conflictos, malos entendidos que tiene como resultado el escaso rendimiento de sus trabajadores e inestabilidad laboral, a la vez que produce malas relaciones familiares donde se llega a obtener varios conflictos de índole familiar provocando inseguras condiciones de vida familiar.

La metodología que se utilizó centralmente en el proceso investigativo fue la correlacional y dentro de esta última se aplicaron técnicas de observación permitiendo mirar, comportamientos de todos los funcionarios de la empresa, se aplicó la encuesta con el propósito de conocer las expectativas de sus trabajadores, con el método estadístico se pudo identificar los factores negativos y positivos del clima laboral.

La propuesta resultante de la investigación es la creación del departamento de trabajo social dentro de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de esta manera se velaría por un buen clima laboral y que las relaciones familiares sean lazos fuertes entre los trabajadores y sus familias, generando el manejo de un buen liderazgo que ayude en la armonización del trabajo que sean más cooperativos y responsables en sus actividades laborales y familiares. Al mejorar las relaciones familiares y laborales se permitirá asumir mayor responsabilidades laborales y familiares a la vez sentirse motivados a mejorar su estilo de vida dentro y fuera de la empresa.

Mediante la aplicación del cuestionario situacional se obtuvo la información necesaria para llevar a efecto dicha propuesta y conocer el estilo de vida de cada trabajador que ayudará a incrementar el nivel de compañerismo y lazos afectivos familiares.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, relaciones familiares, familia, compañerismo

ABSTRACT

This research aims to determine the work environment and its impact on family relationships of workers in the company AEROKASHURCO CIA.LTDA., Shell, Pastaza Province parish, as general partner is a factor that today, it can affect companies at national and international level, and if the work environment is not controlled, situations of conflicts, misunderstandings resulting in poor performance of its workers and labor instability, while producing bad family relationships is generated where you get to get several conflicts of a family causing unsafe conditions of family life.

The methodology centrally used in the research process was correlational and within the latter observation techniques were applied allowing look, behavior of all staff of the company, the survey in order to meet the expectations of its workers was applied, with the statistical method could identify positive and negative factors in the work environment.

The proposal resulting from the research is the creation of the department of social work within the company AEROKASHURCO CIA. LTDA., In this way would ensure a good working environment and family relationships are strong ties between workers and their families, generating handling good leadership to help in the armonización to work that are more cooperative and responsible in their activities work and family. By improving family and work relationships will be allowed to take on more work and family responsibilities at the same time feel motivated to improve their lifestyle inside and outside the company.

By applying the Situational questionnaire the information necessary to give effect to that proposal and know the lifestyle of each worker to help increase the level of companionship and family bonding was obtained.

KEYWORDS: Work environment, family relationships, family, friendship.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, se encuentra estructurado por capítulos.

El Capítulo I denominado: EL PROBLEMA, contiene: El Planteamiento del Problema, Contextualización: Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática, Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

El Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO consta de: Antecedentes Investigativos, se fundamenta en una visión Filosófica, Legal, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA plantea que la investigación se realizará desde el enfoque de carácter Cuantitativo y Cualitativo, Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información, Plan de procesamiento de Información.

El Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO consta de: el análisis de los resultados producto de las encuestas y entrevistas aplicadas a las unidades de observación, interpretación de datos emprendo métodos estadísticos, y; la correspondiente verificación de la hipótesis.

El Capítulo V titulado: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES contiene: las conclusiones referentes al problema propuesto obtenidas del análisis de resultados y las recomendaciones pertinentes formuladas para cada conclusión.

El Capítulo VI denominado: LA PROPUESTA plantea la solución más concreta al problema de investigación y que contiene los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración y previsión de la evaluación.

Sin dejar de lado en su parte pertinente la referencia de material bibliográfico y anexos que sustentan el trabajo investigativo.

Línea de Investigación: Trabajo Social y Familia.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema

“EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CÍA. LTDA., DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA”.

Planteamiento del Problema

Contextualización

Para poder hablar de clima laboral, se tiene que hacer una mirada retrospectiva hasta los años ochenta, época donde este concepto empieza a tener auge que aún repercute hasta nuestros días, dejando de ser un elemento aislado para convertirse en un factor determinante estratégico en el desarrollo de las empresas.

“Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo aunque comparta una connotación de continuidad.”(Irondo: 2007)

El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (Navarro: 2006).

Escat (2007) nos menciona que se deben de distinguir dos sentidos del clima laboral, por una parte, el clima en sentido meteorológico que entendería el clima como: el conjunto de características que son estables a lo largo del tiempo dentro de una región geográfica delimitada y que incluye una gama de elementos diferentes. No se trata del “tiempo que hace”, sino de las peculiaridades del “tiempo que predomina” en una zona o lugar.

El clima laboral no es tangible más es claramente visible en la manera en que se interrelacionan los empleados de una empresa y que, al mismo tiempo se evidencia en la manera en que ejecutan sus actividades cotidianas en su lugar de trabajo. Podemos decir que afecta y se ve afectado por los sucesos ocurridos dentro de la organización.

La segunda acepción del concepto de clima se refiere a su dimensión o sentido psicosocial. Dentro de este sentido encontramos diferentes definiciones de clima:

“Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual”.

(Forehand y Gilmer, 1965, Citado en Escat:2007)

Macro

En referencia al ambiente laboral o clima laboral en América Latina, es una problemática social que abarca mucha deserción laboral y genera menos ingresos económicos a la producción de las empresas. Por ello el diario digital de Argentina INFOBAE (2009) dice: El tener un espíritu de equipo de trabajo escaso, influye en el estado de ánimo de los empleados, de ahí que quienes tienen un entorno laboral negativo son 53% más propensos a consumir antidepresivos. En relación al tema, se han realizado investigaciones en Europa, en el Instituto Finlandés de Salud Ocupacional, en Turku; analizando de qué manera las personas opinan sobre la calidad de comunicación en el entorno laboral, analizando una muestra de 3.347 trabajadores entre 30 a 64 años. Las respuestas iban desde "Coincido por completo" a "No coincido en absoluto" cuatro descripciones posibles de su lugar de trabajo: "Alienta y respalda

las ideas nuevas", "Es prejuicioso y conservador", "Es agradable y cómodo" y "Genera problemas y desacuerdos".

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a determinar que las personas que tenían un mal ambiente laboral, que sentían que era altamente prejuicioso y problemático, eran un 61% más propensos a estar deprimidos, sus relaciones familiares caóticas y desarrollar ansiedad. Al considerar el nivel de control sobre el trabajo y las exigencias laborales, se nota que esa relación está ausente. Por otro lado se descubrió que los empleados que tenían el peor entorno laboral, eran un 53% más propenso a disolver los lazos familiares. De acuerdo con estas ideas, un entorno laboral adverso podría causar depresión, problemas familiares y laborales, y aumentar el estrés laboral, a su vez los efectos a mediano plazo podrían ser el desarrollo de tabaquismo, el consumo de alcohol, quebrantamiento del núcleo familiar. Calderón (2002)

Ferrey, Martha (2010) cree que: El desarrollo integral y el de la familia de un trabajador, depende de su trabajo, lo cual explica el por qué, el concepto de trabajo decente se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad humana y procura la justicia social.

El concepto de trabajo decente no es novedoso para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Desde 1919 su misión ha sido velar porque las relaciones laborales, que se desarrollan en el mundo entero y particularmente dentro de los países miembros, procuren la armonía entre el crecimiento económico de los Estados y de los sectores productivos, con la garantía de mejores condiciones laborales para las y los trabajadores, que les aseguren el anhelado desarrollo integral”.

Sobre éste criterio, se reconoce que el ser humano deber contar con un trabajo de calidad que le asegure justicia en las relaciones económicas, sociales y laborales. Es decir que el acceso al trabajo le permita al empleado a ser justamente remunerado (salario equitativo, proporcional a la función desempeñada, y que se dé bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad).

Meso

Según se menciona en el reporte precedente, la empresa pública también tiene interés en potenciar el desarrollo de las capacidades individuales de los trabajadores, para que orienten hacia el desarrollo de mejores entornos de trabajo. En la ciudad de Guayaquil el asunto del clima laboral ha sido considerado dentro de la investigación formal de tal modo que en la Universidad Internacional del Ecuador, Antepara, V. (2013) ha indagado en el clima organizacional en las empresas bajo los estándares del programa Great place to Work Ecuador, llegando a determinar que:

El síndrome de Burnout nos habla que realizar labores rutinarias con un bajo nivel de actividad puede ocasionar en muchas ocasiones que las personas sufren de bajo estado de ánimo, desinterés de las actividades laborales, llegando hasta el punto del insomnio, depresión y algunas otras complicaciones.

Síntomas de alerta como realizar asuntos personales en hora de trabajo, exceder el tiempo de lunch, pretender que se está ocupado, son alarmas de que no hay un buen clima laboral.

El estrés que produce, puede causar conflictos familiares y enfermedades como gastritis, hipertensión, diabetes entre otras, este efecto lo suelen padecer las personas jubiladas que no tienen ningún tipo de actividad después de su retiro, al no tener nada que hacer no le encuentran sentido a la vida y esto les produce una baja emocional que desencadena en enfermedades físicas y mentales.

De lo anterior se ha llegado a concluir que el clima laboral que generan las empresas que no forman parte del programa Great place to Work Ecuador demuestran un clima organizacional adverso, lo que degenera en un bajo rendimiento productivo, conflictos entre empleados, depresión y demás conflictos de carácter laboral, personal u familiar.

Del estudio realizado se concluye que los aspectos como credibilidad, el respeto, la imparcialidad, el orgullo y la camaradería, resultan determinantes para configurar un espacio armónico y adquieren una enorme importancia en el quehacer laboral de las empresas.

En la Provincia de Pastaza además de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA. Existen AERO REGIONAL, AEROTSENTSANK, AEROTAISHA CIA. LTDA, ALAS DE SOCORRO y TAME empresas de aviación quiénes son sus principales competidores información recabada de la Matriz de Competitividad por la Superintendencia de Compañías quien controla y regula a las empresas antes mencionadas.

Las relaciones interpersonales dentro de las pequeñas, medianas y grandes empresas es un tema de mucha polémica por todos los efectos que ocasiona frecuentemente. Las relaciones interpersonales en gran parte determina el ambiente laboral de una empresa porque las personas nos relacionamos y comunicamos a diario, y aunque no siempre nos detenemos a reflexionar la importancia de estos actos, ni cómo su modo de hacerlos nos puede traer consecuencias negativas o positivas.

Son múltiples los factores que intervienen en las relaciones interpersonales que usamos diariamente en los diferentes ámbitos sociales, pero tiene especial relevancia la identidad personal determinada por las diferencias personales y culturales, que caracteriza a cada persona como única y diferente ante los demás y determina pautas de relación. Partiendo de esta premisa y destacando su interés abordaremos esta condición en el ámbito de las organizaciones, así como la incidencia de las relaciones interpersonales en la producción de un clima laboral que resulte más productivo y eficaz.

Micro

En las investigaciones realizadas en la empresa, se obtiene que en 2004 se crea AEROKASHURCO CIA. LTDA, es producto de una combinación inteligente entre cubrir una necesidad de autofinanciamiento y la decisión de brindar un servicio patriótico de transporte a las zonas más alejada del cordón fronterizo amazónico y el país, teniendo como objetivo inicial en el mercado aeronáutico, innovadora y en continua mejora de nuestros estándares de calidad y servicio al cliente, en operaciones

de mantenimiento y seguridad, siendo estos los pilares fundamentales de nuestra misión como empresa y además, se reconoce que desde la fecha indicada ha sido un negocio de la familia Álvarez Benalcázar.

En Septiembre del 2007, la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA, entra a una etapa de evolución debido al incremento de su cobertura, dando de ésta manera inicio a una nueva etapa en la vida empresarial de la Familia Álvarez Benalcázar. A partir de esta fecha la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA, está controlada por la Superintendencia de Compañías organismo técnico y con autonomía administrativa, económica y financiera, que vigila y controla la organización, actividades, funcionamiento, disolución y liquidación de las compañías y otras entidades, en las circunstancias y condiciones establecidas por la ley. Por lo que los socios propietarios realizan un estudio de mercado decidiéndose ampliar la cobertura aeronáutica para brindar un mejor servicio a sus usuarios y por ellos en el año 2008 debido al importante crecimiento de la empresa, deciden sus socios ampliar la flota de avionetas para una capacidad más amplia, adquieren dos avionetas Cessna 207 con capacidad para 7 pasajeros, cada una y con una inversión muy costosa contando para ello con una nueva adquisición de oficinas de atención al usuario más amplia y el incremento del equipo de trabajo que se encargue de carga y descarga de los productos transportados, mantenimiento de las avionetas, personal operacional pilotos calificados, personal administrativo, de seguridad y limpieza, para de esta manera seguir siendo una empresa líderes con servicios de calidad a sus usuarios.

Avanzando en el crecimiento proyectado, en el año 2010 la empresa inicia sus operaciones aeronáuticas, dando apertura a una nueva oficina y bodega en la ciudad de Macas, provincia de Morona Santiago, con el objetivo de ampliar el servicio hacia las demás zonas amazónicas de donde provenían sus clientes.

En el año 2013 ocupa el lugar más alto en el ranking de las empresas aeronáuticas de la provincia de Pastaza, debido al reconocimiento de los usuarios por su preferencia y calidad de servicio brindado.

En la actualidad la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA cuenta con un equipo de colaboradores compuesto por 52 personas, a nivel local de sus instalaciones en Provincia de Pastaza, quienes contribuyen diariamente al crecimiento de la empresa, haciendo de AEROKASHURCO CIA. LTDA, un lugar preferente para emprender labores. Al ser una empresa que se encuentra en crecimiento no solo económico y de cobertura, también

se ha visto en la necesidad de incrementar el número de empleados, provocando que existan problemas laborales en las diferentes áreas de la empresa.

En el 2013 se realizó una encuesta a los trabajadores de la empresa sobre el clima organizacional laboral obteniendo resultados como el 40.97% de funcionarios considera desfavorable físicamente su lugar de trabajo, de igual manera un 40.84% manifestaron que sus superiores usan las normas solo para generar presión en la tareas, siendo estas una de las causas por el cual existe un inadecuado ambiente laboral. La empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA. Está controlada por la Superintendencia de Compañías organismo técnico y con autonomía administrativa, económica y financiera, que vigila y controla la organización, actividades, funcionamiento, disolución y liquidación de las compañías y otras entidades, en las circunstancias y condiciones establecidas por la ley.

Árbol de problemas

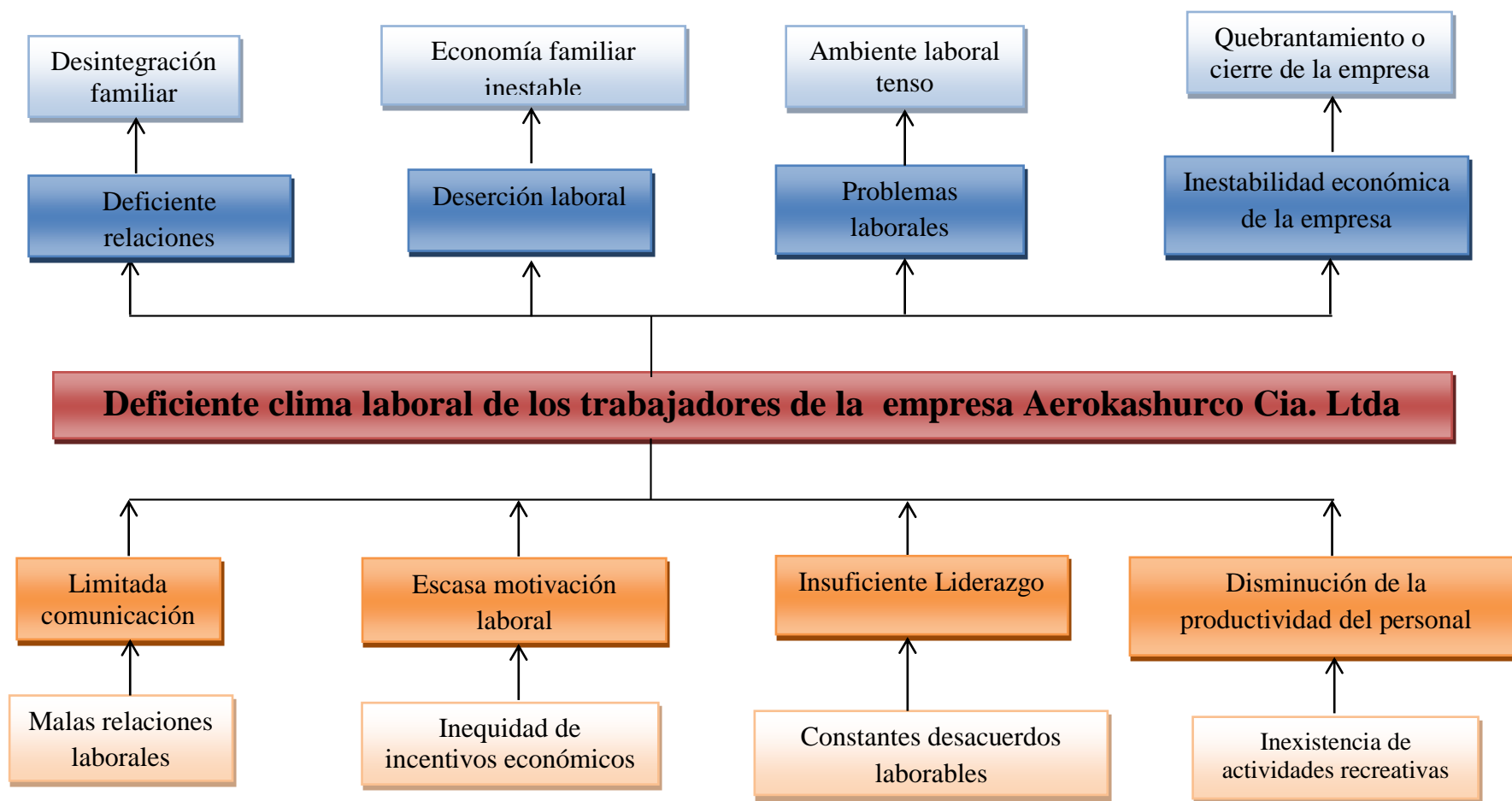


Gráfico # 1: Árbol de Problemas
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Guamán M. (2016)

Análisis Crítico

El clima laboral trae consigo ciertas motivaciones que hacen que el empleado se sienta parte de su empresa y la vez a gusto con lo que hace, esto propicia un buen ambiente laboral, fundamental para la productividad de la empresa y el desarrollo del profesional y personal de los trabajadores.

La presente investigación se enfoca en analizar el inadecuado clima laboral de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., debido a la escasa motivación del personal, por lo que se generan deficientes relaciones familiares que afectan o debilitan el sistema familiar de cada trabajador, perdiendo momentos amenos de compartir en familia y dejando un vacío en sus hijos.

De igual manera al no existir actividades recreativas y un limitado reconocimiento al trabajo realizado, el recurso humano no tiene o posee una ligera motivación induciendo a sensaciones de estrés y exaltación al realizar sus labores cotidianas tomando en cuenta que ellos son la parte fundamental para el crecimiento y desarrollo dentro de la empresa y su sostenibilidad en el mercado.

Por otra parte la inconformidad en los horarios de trabajo, horas extras de trabajo y la inequidad en los incentivos económicos producen una constante rotación en el personal por lo que está existiendo una ausencia considerable en los puestos de trabajo provocando que exista pérdida económica e insatisfacción por parte de los directivos de la empresa, además que todo esto genera el ausentismo del jefe de hogar en cada núcleo familiar del trabajador, generando una deficiente comunicación familiar, un ambiente laboral tenso, apareamiento de nuevas relaciones extra matrimoniales, que van perjudicando al desarrollo integral del trabajador y su entorno.

El Código de Trabajo determina sobre la jornada de trabajo que será de 8 horas diarias y de 40 horas semanales, por lo que se considera que en la empresa muchas de las veces se excede la jornada diaria y esto provoca ausentismo en el hogar del trabajador, dando paso a la desconfianza de pareja y a los problemas familiares.

Prognosis

En caso de no realizarse una investigación previa sobre el clima laboral y las relaciones familiares los trabajadores de la Empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., en un futuro enfrentaría dificultades como conflictos familiares de sus trabajadores teniendo como resultado una depresión en los hijos y hasta llegar a la desintegración de la misma.

Por otra parte la organización tendrá una disminución de la productividad del personal provocando la inestabilidad económica y una desvinculación lo que pudiera conllevar a que tome decisiones drásticas, por el incumplimiento a sus funciones y a los objetivos trazados, es decir que al ver que el personal no se desempeña eficientemente en el trabajo puede afectar en el desarrollo institucional y truncar los objetivos tanto del personal como de la empresa.

Además esto traerá problemas patrono laborales creando una desvinculación del personal y ausentismo laboral, que cada vez serán más seguidos siendo una preocupación importante para la organización de la empresa, la mayoría de las empresas no están al tanto del costo financiero que representa por ingresos perdidos y ganancias reducidas recordando que los costos totales del ausentismo.

Por ende es muy importante dar solución inmediata y mejorar el clima laboral de sus trabajadores dentro de la empresa, ya que este afecta en las relaciones familiares, su estado de salud, prestación de servicios inadecuados con malos tratos, etc., los mismos que provocarían gastos innecesarios a la Empresa.

Formulación del problema

¿De qué manera incide el Clima Laboral en las Relaciones Familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza?

Interrogantes de la investigación

- ¿Cómo será el Clima Laboral de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza
- ¿Cómo serán las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza?
- ¿Cuál será la mejor alternativa para enfrentar el problema a investigarse con los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza?

Delimitación del objeto de investigación

Delimitación de Contenidos

CAMPO: Social

ÁREA: Familiar

ASPECTO: Clima Laboral y Relaciones familiares.

Delimitación espacial: La investigación se realizará en la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza.

Delimitación temporal: Esta investigación se realizó desde Noviembre 2015 a Marzo 2016.

Unidades de Observación:

Departamentos administrativos de la Empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA.
Trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA.

Justificación

La presente investigación tiene como propósito conocer de forma detallada el comportamiento del clima laboral y las relaciones familiares de los trabajadores ya que es un factor Socio colectivo que hoy por hoy, puede afectar a las empresas a nivel nacional e internacional, si es que no se controla el ambiente laboral estable, generando situaciones de conflictos, malos entendidos que tiene como resultado el escaso rendimiento de sus trabajadores, el mismo que afecta a la economía de las empresas y a su estabilidad laboral, a la vez que produce malas relaciones familiares donde se llega a obtener varios conflictos de índole familiar provocando inestables condiciones de vida familiar, razón por el cual se ha considerado poner énfasis en este proyecto de investigación donde el clima laboral y las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa ha sido muy preocupante para sus directivos, aun así se estaba generando conflictos como, malestares e informidades entre todos sus miembros tanto personal, administrativo, como obreros y círculo familiar, mismo que el Plan Nacional del Buen Vivir en su Programa de Gobierno 2013-2017 plantea la desmercantilización del bienestar, la universalización de derechos, la recuperación del vínculo entre lo social y lo económico y la corresponsabilidad social, familiar y personal sobre la calidad de vida de las personas.

El problema investigado sobre el inadecuado clima laboral que enfrentan los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA. Se **justifica**, por cuanto corresponde a la necesidad real de una población y a su tratamiento científico, por cuanto las intervenciones de carácter social realizadas en la empresa no han sido efectivas sin obtener resultados satisfactorios de manera permanente, por ello se realiza ésta investigación, para que la empresa tenga la oportunidad de realizar efectivamente su misión social. Esta investigación causara un gran **impacto** dentro del ambiente y clima laboral en el instante de encontrar las causas y efectos del mismo que genera malas relaciones familiares, mismas que provocan los conflictos familiares dentro de su entorno familiar, de tal manera que se busque el camino que conduzca a la toma de decisiones que permita aflorar las soluciones respectivas para obtener, una estabilidad laboral, emocional y familiar; demostrando la **factibilidad** de la

investigación gracias al comportamiento de los trabajadores, directivos y familiares para facilitar el desarrollo y evolución del proyecto, objetando que los **beneficiarios** directos e indirectos son los antes mencionados ya que el **interés** por mejorar las relaciones socio familiares y laborales dentro de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., favorecerá el rendimiento productivo de los trabajadores y las relaciones familiares serán de una manera afectiva la que conlleven a una estabilidad familiar.

Siendo la pertinencia de esta investigación precisa en encontrar estrategias que fomenten el compañerismo, solidaridad y el valor de cooperación entre sí de una manera recíproca, ya que se trata de una situación agobiante para la comunidad institucional; además la presente investigación permitirá fortalecer los vínculos familiares de cada uno de los trabajadores, donde su estabilidad familiar sería mejorada y cada uno se desempeñe de una manera íntegra en todos sus aspectos físico, psíquico y emocional siendo estos tres aspectos muy importantes para mantener un ambiente laboral adecuado evitando un ambiente laboral tenso y malas relaciones familiares.

Este proyecto investigativo además está basado en él:

Objetivo 9: Garantizar el Trabajo digno en todas sus formas

Satisfacción en el trabajo y conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.

La noción de trabajo digno implica que este sea una fuente de realización personal y que constituya la base fundamental para el despliegue de los talentos de las personas. La realización personal en este ámbito no puede entenderse de manera integral si no está conjugada con la vida familiar y personal. La construcción del Buen Vivir supone que las personas cuenten con el tiempo necesario tanto para el ocio creativo y recreativo como para el disfrute familiar.

La satisfacción en el trabajo es un indicador subjetivo que establece una aproximación del nivel de realización de las personas en sus puestos de trabajo.

Un indicador importante que refleja la conciliación entre el trabajo y la vida familiar–personal es el de horas de trabajo decentes.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia del Clima Laboral en las Relaciones Familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza.

Objetivos Específicos

- Establecer el Clima Laboral en el que se desenvuelven los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza.
- Analizar las Relaciones Familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza.
- Proponer medios alternativos al problema investigado en la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Realizado el recorrido de las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato en especial en la Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Humanas y de la Educación, se evidencian algunos temas que presentan similitud a la presente investigación: “El Clima Laboral y las Relaciones Familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza”.

Estas son las siguientes:

AUTOR: SÁNCHEZ, Mario (2012) *“El clima laboral y su influencia en la productividad del recurso humano de la empresa Tecnorizo S.A. de la ciudad de Ambato.”* Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.

Objetivos:

Determinar la influencia del clima laboral en la productividad del recurso humano de la empresa Tecnorizo S.A.

- Establecer las causas por las cuales el clima laboral es inadecuado y su incidencia en la productividad del recurso humano de la empresa Tecnorizo S.A.
- Analizar el clima laboral a través de encuestas y entrevistas para mejorar el rendimiento de los empleados de Tecnorizo S.A.
- Proponer un modelo moderno del clima laboral para mejorar la productividad en los empleados en la empresa Tecnorizo S.A.

Conclusiones:

- Mediante la investigación he logrado concluir que para iniciar un programa de motivación, se debe aplicar un buen clima laboral, que sirven para aumentar la productividad del trabajador, así contribuir con la empresa y una buena motivación.
- He logrado determinar que es necesaria la ejecución de un programa de motivación, para obtener mejores resultados, que beneficien tanto al trabajador como al empleador y su rendimiento dentro del puesto del trabajo.
- He logrado concluir que dentro de un programa de motivación es necesario contar con un buen sistema productivo que involucre a los trabajadores dando un buen clima laboral y al mismo tiempo tener en cuenta sus opiniones o sugerencias y también a las personas involucradas en el desarrollo de la productividad de la empresa.

Dentro de esta investigación se aprecia la influencia del clima laboral en la productividad del recurso humano la cual ve la necesidad de ejecutar un programa de motivación para ayudar al mejoramiento del rendimiento de los trabajadores de la empresa.

AUTORA: URÍA, Diana (2011) *“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato”* Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.

Conclusiones:

- Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda.
- El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.
- Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.
- Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.

Dicha investigación nos ayudó para tomar como referencia el Clima Laboral, obtener mayor información sobre la variable independiente, ver el desempeño laboral y que es lo que afecta su inconformidad laboral.

AUTORA:

GARCÍA, Nivia (2010) “*Incidencia De Las Relaciones Familiares En Las Relaciones Laborales De Los Funcionarios Del Consejo Nacional De L Judicatura Delegación De Tungurahua, En El Año 2010.*” Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Objetivos

Establecer la incidencia de las relaciones familiares en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, con el fin de mejorar las condiciones de vida.

- Diagnosticar la situación actual de las relaciones familiares de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua.
- Analizar las condiciones actuales en las que se encuentran las relaciones laborales de los funcionarios judiciales.
- Proponer una alternativa de solución al problema de investigación, para fortalecer las condiciones de vida de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura Delegación de Tungurahua.

Al tomar como referencia esta investigación tiene mucha relación con nuestra variable dependiente, misma que trata de las relaciones familiares y nos ha servido para un estudio más profundo de las relaciones familiares en el clima laboral.

AUTORA: FONSECA, Luis (2015): “*El Ambiente Familiar Y Su Influencia En El Desempeño Laboral En El Distrito Sur De La Sub Zona De Policía De Tungurahua No. 18*”. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas.

Objetivos

Determinar la influencia del ambiente familiar en el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

- Diagnosticar el ambiente familiar, del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.
- Analizar el desempeño laboral, del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.
- Proponer alternativas de solución que mejore el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

De la presente investigación se pudo sacar información muy relevante ya que nos sirvió para ver la relación existente entre el clima laboral y las relaciones familiares, donde tiene relación con la variable independiente de esta investigación.

Fundamentación de la Investigación

Fundamentación Filosófica

El paradigma de investigación en el que se fundamenta este trabajo es el constructivista, el cual se basa en la visión holística contextual, con la que se define al mundo como “una trama de relaciones y significados entre diferentes formas y modelos de vida” (SOUZA, 2005)

Este paradigma determina que la humanidad y el planeta están vulnerables, puesto que el marco cultural y el modelo de “desarrollo” de la época en la que nos encontramos se encuentra en una crisis irreversible, por cuanto, las reglas, roles y funciones de los individuos que la conforman han perdido vigencia, y las sociedades que sostienen la vida social organizada, conservan postulados como el de la figura de familia tradicional cuyos vínculos están debidamente establecidos y rígidamente ejercidos por sus actores en cada uno de sus roles, no es menos cierto que para las generaciones actuales, este paradigma esta en contraposición al crítico propositivo en cuanto a la formación de los individuos comprometidos con nuestra realidad social.

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento bio-psico-social-cultural, ecológico, contextual, espiritual, que fortalezca las relaciones tanto familiares como laborales y así tengan el compromiso cierto frente a su individualidad, a la familia, y a la sociedad.

Fundamentación Epistemológica

Según la autora Escribano (2004:25), la epistemología se refiere:

“El término epistemológico significa por su origen: teoría, estudio del conocimiento, ciencia de la ciencia. Según Bunge (1985) la epistemología estudia la investigación científica y su producto, el conocimiento científico.”

Por ello, esta investigación se referirá al conocimiento científico, que se basa en la aplicación de la teoría con las conceptualizaciones definidas por las variables de investigación y su relación entre causa-efecto, conocer la situación actual y enfocarnos en la deficiente motivación que genera un mal clima laboral en la empresa.

Fundamentación Axiológica

Según las autoras Brenes, Eugenia & Porras, Martha (2007: 306)

“La Axiología es una disciplina filosófica colocada por unos en la metafísica, porque los valores son referidos al ser, por otros, en la Ética, porque se ocupa exclusivamente de los valores éticos; en la estética por algunos, porque la valoración y juicios axiológicos siguen pautas muy parecidas a la captación de la belleza.”

Esta investigación, por tanto, se fundamenta en el uso de valores y principios respecto al tema planteado que ayuden a direccionar el clima laboral basando en las habilidades y destrezas para cumplir con la responsabilidad en cada una de las actividades las cuales son la ética, puntualidad, seguridad y confianza y la honestidad.

Fundamentación Psicológica

La familia parte de un supuesto fundamental llamado sentimiento y afecto, a decir de MATURANA, el sentir y el emocionar de sus miembros en correlación, por efecto de la convivencia se generan emociones y lazos afectivos que crean estabilidad y desarrollo integral de cada una de las personas del núcleo familiar y se ve reflejado en

la convivencia social con los de su grupo ampliado.

De la misma manera se han descubierto por estudios realizados por grandes psicólogos, que los miembros de una familia disfuncional o desorganizada puede crear una serie de trastornos y desordenes psicológicos que desembocan en enfermedades clínicas que a su vez generan un comportamiento negativo y hasta agresivo, con conductas descomedidas y corruptas.

Fundamentación Legal

La presente investigación se ampara en la Constitución de la República del Ecuador, aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente en el año 2008.

Título VI

Régimen de Desarrollo

Capítulo V Sectores Estratégicos, servicios y empresas públicas

Art. 313.- El Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

Los sectores estratégicos, de decisión y control exclusivo del Estado, son aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, y deberán orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social.

Se consideran sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua, y los demás que determine la ley.

Se considera además el artículo que se encuentra en el Capítulo sexto, Trabajo y Producción, Sección Cuarta, Democratización de los factores de producción:

Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

1. Evitar la concentración o acaparamiento de factores y recursos productivos, promover su redistribución y eliminar privilegios o desigualdades en el acceso a ellos.

4. Desarrollar políticas de fomento a la producción nacional en todos los sectores, en especial para garantizar la soberanía alimentaria y la soberanía energética, generar empleo y valor agregado.

Capítulo sexto.

Trabajo y producción Sección tercera Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1.- **Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2.- **Obligatoriedad del trabajo.-** El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- **Libertad de trabajo y contratación.-** El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- **Irrenunciabilidad de derechos.-** Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- **Protección judicial y administrativa.-** Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- **Leyes supletorias.-** En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.- **Aplicación favorable al trabajador.-** En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Art. 8.- **Contrato individual.-** Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- **Concepto de trabajador.-** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Capítulo IV De las obligaciones del Empleador y del Trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

7.- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan

8.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

13.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra

14.- Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

15.- Atender las reclamaciones de los trabajadores;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere una beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.

http://www.cortesuprema.gov.ec/cn/wwwcn/pdf/leyes/codigo_trabajo.pdf

LEY DE SALUD LABORAL

El término Salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

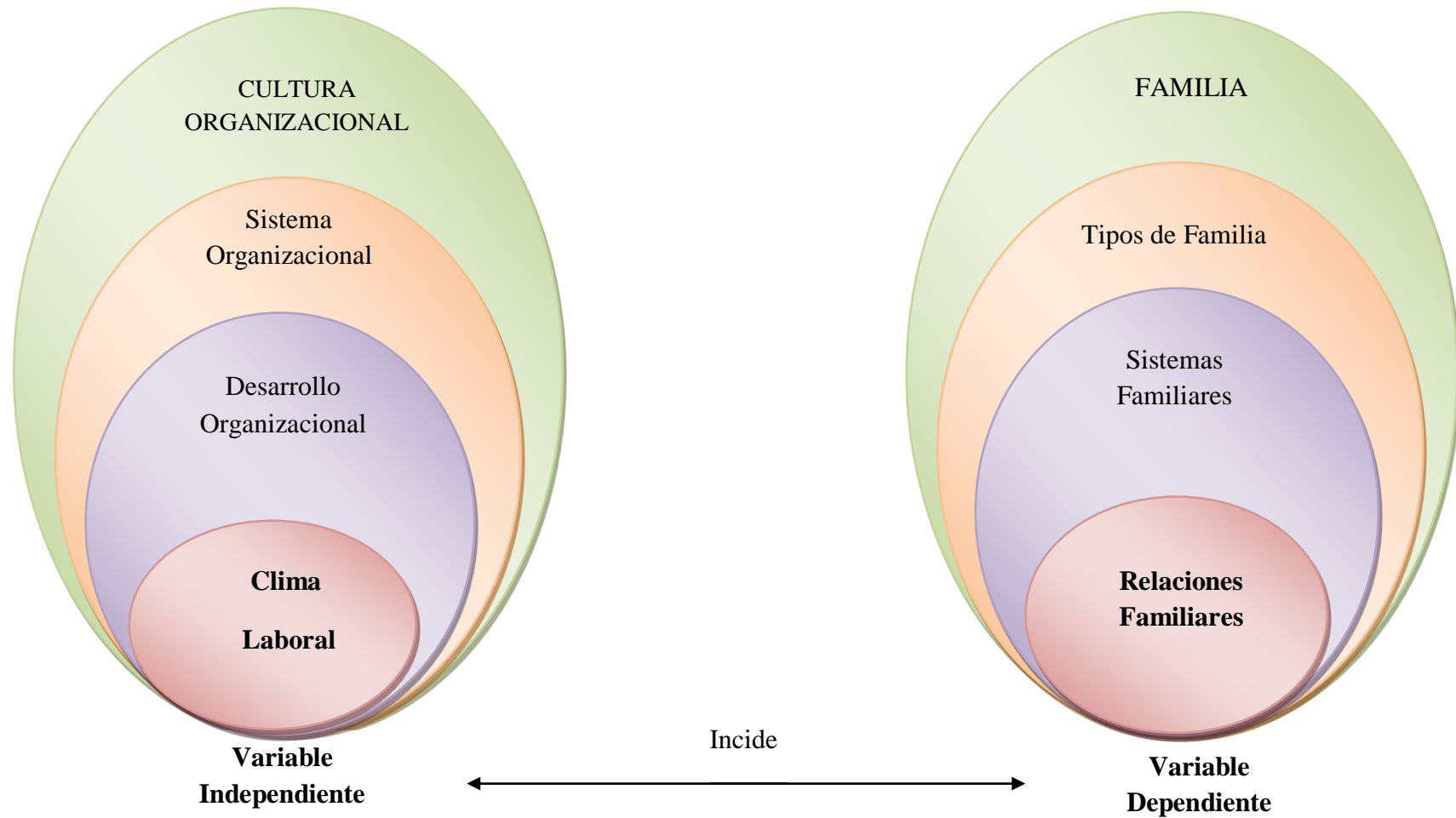
El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. Por ejemplo con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general. En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a

través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad. No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas.

La (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

Categorías Fundamentales



Gráfico# 2: Red de Categorías Fundamentales

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

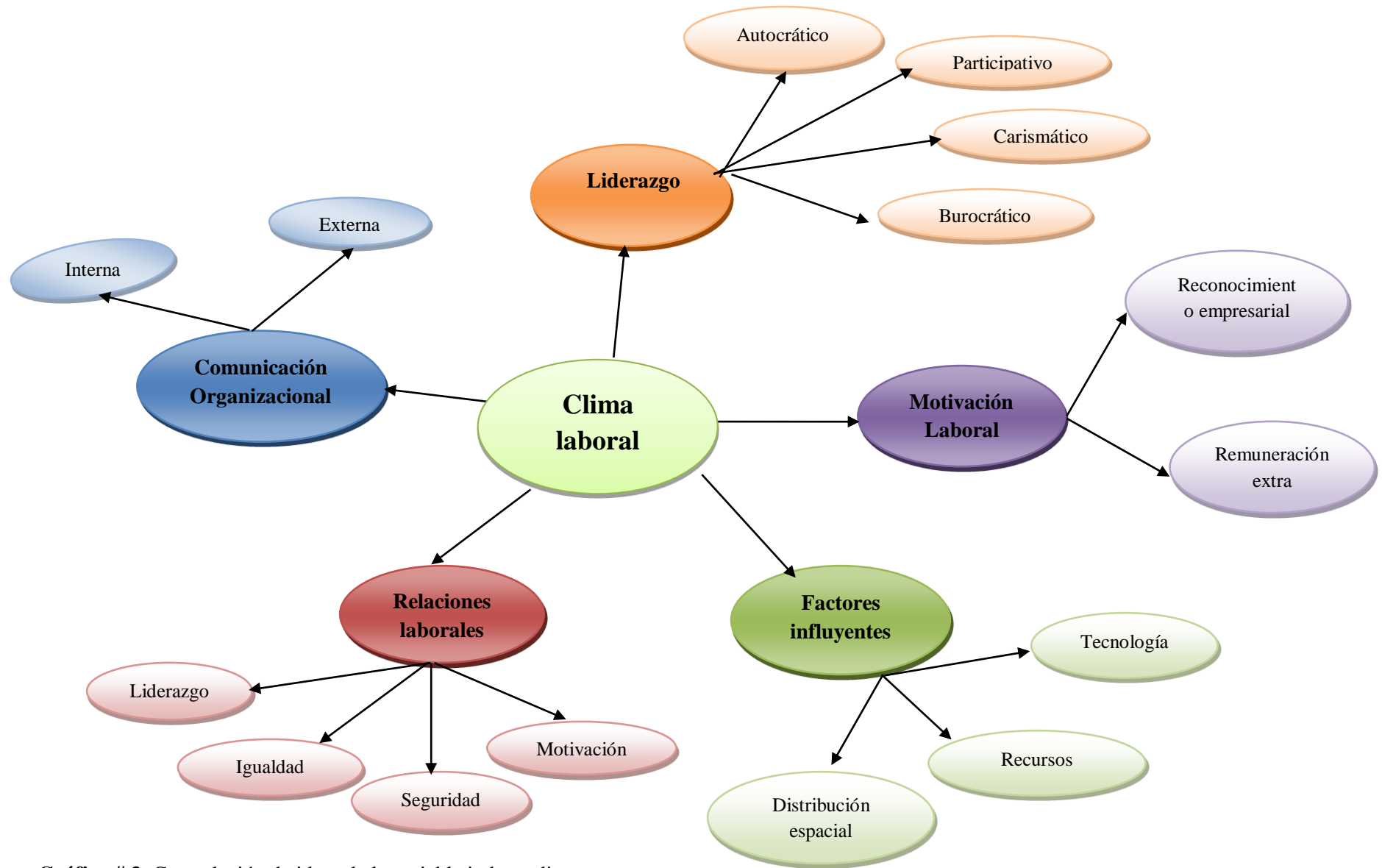


Gráfico # 3: Constelación de ideas de la variable independiente
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Guamán M. (2016)

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

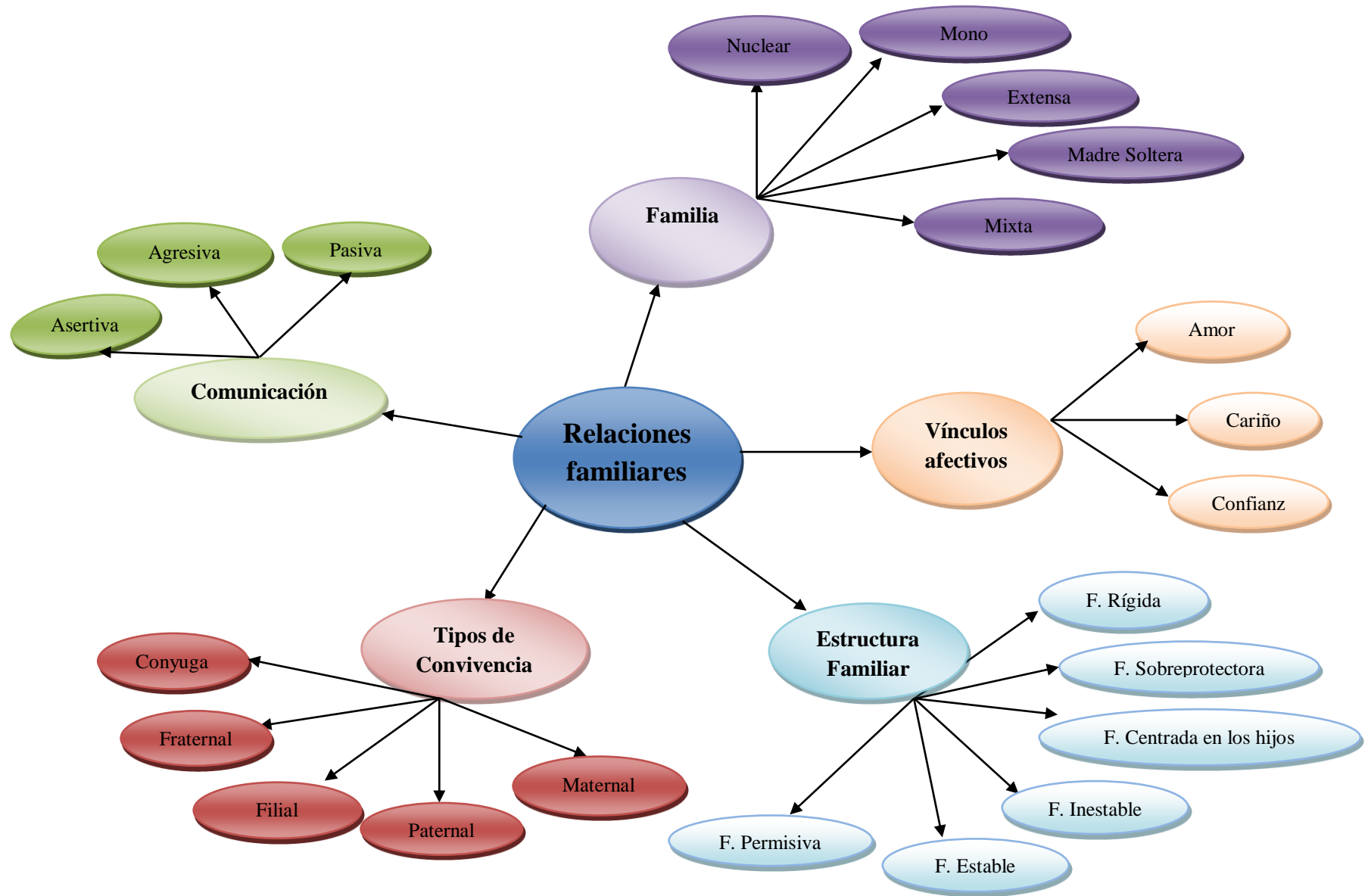


Gráfico #4: Constelación de ideas de la variable dependiente

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Guamán M. (2016)

DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Cultura Organizacional

Consideramos a la cultura como un medio que permite moldear las conductas de los individuos hacia la consecución de un fin común, compartiendo el mismo lenguaje, tecnología, conocimientos, reglas, recompensas y sanciones. Todo lo que puede conformar la naturaleza propia del individuo en su diario interactuar con su medio ambiente, va formando una identificación con la misma.

Hablando de organizaciones, Cultura Organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Las definiciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen y retienen conceptos comunes. Se subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento. La cultura es el pegamento social normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. Si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa.

Cultura organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial, o cultura de negocios, son expresiones utilizadas para designar un determinado concepto de cultura (el que se entiende como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución,

administración, corporación, empresa, o negocio (cuando habitualmente el concepto "cultura" se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización).

La cultura organizacional se ha definido como "una suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. Los valores organizacionales son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir. Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros".

Los altos ejecutivos pueden intentar determinar la cultura corporativa. Pueden incluso desear imponer unos valores y estándares de comportamiento que reflejen los objetivos de la organización, sin embargo no es una tarea que se considere sencilla y mucho menos estándar, pues trae consigo el peso de la historia de la organización y las decisiones que se hubiesen tomado en el pasado.

Una de las características de la cultura organizacional es su carácter simbólico. La cultura es algo intangible, aunque sus manifestaciones sí son observables. En este sentido, la cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando. Estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilidad. Mediante los elementos simbólicos de la cultura, la organización y sus miembros establecen procesos de identidad y exclusión.

Los "supuestos implícitos y explícitos que los miembros tienen respecto de cuál es el comportamiento legítimo dentro de la organización", permiten hallar diversos grupos de trabajo dentro de la organización que manifiestan su propia cultura que traduce en uso de jergas, maneras de interactuar, tipo de procedimientos que se pueden omitir, etc. Dichas subculturas afectan, hasta cierto punto, a todo el sistema y pueden competir por imponerse a otras como parte de los juegos de poder tradicionales que se manifiestan al interior de las organizaciones.

La cultura organizacional tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros. En primer lugar, en los procesos de atracción y selección, lo que perpetúa aún más la cultura existente. También tendrá efectos sobre los procesos de retención y rotación voluntaria, de manera que en la medida que haya una mayor correspondencia entre los valores de los trabajadores y la cultura organizacional, mayor será el compromiso del trabajador hacia la organización, y menor la tasa de rotación o abandono voluntario. Los estilos de liderazgo y toma de decisiones se verán también afectados por contingencias culturales así como las conductas emprendedoras.

La cultura de una empresa no es permanente, ni rígida, sino que va cambiando constantemente. Si no hay cambios y es rígida, le costará adaptarse al medio externo.

Algunas afirmaciones que se pueden exponer en relación a la importancia del conocimiento, estudio y profundización de la Cultura en la Organización son las siguientes:

- Lograr un cambio más duradero en la organización
- Crear la necesidad de mejorar la organización
- Facilitar los cambios de métodos y estilos por medio del autoconocimiento.
- Crear la necesidad de modificaciones conductuales y adquisición de nuevas habilidades
- Lograr mayor control de los recursos y organización integral
- Movilizar los recursos humanos en la identificación de problemas y búsqueda de soluciones creativas
- Mejorar el trabajo individual y grupal
- Crear capacidad de auto diagnóstico y auto diseño de la estrategia empresarial.

Este tipo de estudio tiene como fin la búsqueda de mejoras organizacionales en correspondencia con la Visión proyectada, por lo que el mismo creara determinadas condiciones para viabilizar el cambio cultural en la organización.

- Lo anterior requiere tener en cuenta las sugerencias siguientes:
- Contar con una alta dirección que sean modelos positivos (marcan conductas)
- Crear o reemplazar ritos, hábitos

- Seleccionar, promover y apoyar a los trabajadores que adopten los valores nuevos deseados.
- Rediseñar los procesos de aprendizaje en concordancia con los valores deseados, como sostén de la visión.
- Cambiar el sistema de recompensas para fomentar que se acepten los nuevos valores.
- Reemplazar las normas no escritas por reglas y reglamentos de estricto cumplimiento.
- Cimbrar las subculturas existentes por medio de una gran rotación de empleados.
- Trabajar con consenso por medio de la participación, clima de confianza, compromiso.

(Fuente: http://www.geocities.com/amirhali/_fpclass/cultura_organizacional.htm)

Sistema Organizacional

Todas las personas que participan en una empresa deben tener una o varias funciones específicas que cumplir y, en conjunto, sus actividades han de lograrse con armonía, de lo contrario la misión de la empresa no podrá alcanzarse.

Saber cómo está organizada la empresa y cuál es el papel a desempeñar por cada uno de los integrantes permite llegar con éxito a las metas propuestas, por ello, la organización de la estructura de la empresa, al igual que la descripción de las funciones de cada puesto son dos elementos indispensables para coordinar todo el proyecto.

El ser humano en sí es un sistema, y como tal, vive rodeado de sistemas que varían en función de su complejidad y actuación para con el medio, como bien lo señalaba Von Bertalanffy, la premisa básica para entender y analizar una organización es tener una visión de sistema, por lo cual nos atrevemos a decir que el enfoque sistémico en su aplicación y análisis de una organización, sostiene la aplicación del pensamiento deductivo ir de lo general a lo particular, es decir, analizar primero la organización como sistema para luego descender a los detalles de los subsistemas.

Con relación a esto, Senn (1988) señala que al analizar una organización se debe analizar el sistema organizacional como un todo y después los detalles de los sistemas de información.

Chiavenato (2000) señala que las organizaciones son un sistema de actividades, que están coordinadas y tienen la finalidad de lograr un objetivo en común; así mismo, afirma que existe organización a partir de la interacción de dos o más personas. Los principales requisitos para la existencia de un sistema que sea efectivo son los siguientes:

- Hay personas capaces de comunicarse.
- Están dispuestas a actuar conjuntamente.
- Desean obtener un objetivo en común.

El puesto de trabajo es en realidad un concepto fundamental en los sistemas organizacionales. La razón por la cual se crea es consecuencia de la necesidad que tiene la empresa de delegar en alguien la responsabilidad de que ciertas tareas se hagan. Pero que se hagan por personas idóneas y preparadas para ser eficientes en esa labor.

La característica primordial de un puesto de trabajo esté ocupado por personas. Las cuales tienen sus características que le son propias, y que por lo tanto cumplen con un rol. No sólo de usuario del puesto sino que cumplen con un rol que les exige el puesto, y que requiere que la persona desarrolle ciertas cualidades, en las áreas de creatividad, iniciativa, inteligencia, capacitación, etc.

Dentro del concepto puesto de trabajo, debemos incluir otros conceptos que nos ayudan a entenderlo y a actuar solventemente dentro de él. Estos conceptos son el perfil del puesto y el concepto de rol.

El perfil del puesto de trabajo para los fines de este curso, digamos que se entiende por perfil del puesto, a las "características" del puesto, a las "responsabilidades" que conlleva dicho puesto, a los "límites de funcionamiento" dentro del puesto, y a las "áreas de desenvolvimiento" del puesto de trabajo.

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional, al que con frecuencia se le denomina como DO, no es un concepto que se pueda definir con facilidad, ya que es un término que involucra un grupo de intervenciones para el cambio planeado, basado en valores humanísticos y democráticos, que pretenden mejorar la eficacia de las organizaciones y el bienestar de los empleados. En otras palabras, el desarrollo organizacional se refiere a cambios planificados en la organización que se concentran en la calidad de las relaciones humanas. En el Desarrollo Organizacional, el agente de cambio puede ser directivo, pero usualmente recibe orientación o ayuda por parte de expertos y especialistas externos. (CHIAVENATO I. Administración de recursos humanos, 2011)

(ÁLVAREZ, 2005) y Beckard (1969) define el desarrollo organizacional como: "Un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento".

El desarrollo organizacional involucra a un grupo para realizar un cambio planeado que se basa en valores humanísticos y democráticos, administrado de desde la dirección para aumentar la eficacia y el bienestar de la empresa los cuales se pueden orientar con ayuda de expertos en la ciencia del comportamiento.

Clima Laboral

Forehand y Von Gilmer (1964) precisan al clima laboral "como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización".

Chiavenato (2005), el personal de la empresa determina la productividad de la empresa, por ende los seres humanos buscan un excelente clima laboral para desempeñar de mejor manera. El clima laboral es de gran importancia en la actualidad, ya que en todas las organizaciones lo aplican, buscando un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un mejoramiento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

Un clima laboral grato hace sentir más cómodos a los integrantes de la organización, además se involucra con las necesidades humanas, la motivación y la satisfacción laboral. Estos factores dan una sensación de pertenencia y aceptación, así como la autorrealización y la estima. Y para que un individuo se sienta motivado debe sentirse comprometido, lo cual ocurre en la medida en que se satisfagan sus necesidades. Por otra parte, para alcanzar los objetivos y metas deseados resulta indispensable mantener una información efectiva. (ROMO, 2008)

(ALVES, 2000, pág. 123) citó: “Una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento”.

(GONZALEZ M. 2006, págs. 78-93) mencionó: “Clima Laboral ha demostrado mayor utilidad porque utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”.

El propio clima laboral, entre las miles de actitudes diferentes que cada persona puede tener, se enfoca hacia aquéllas relacionadas con el ámbito organizacional, o sea, las que dan a conocer las evaluaciones positivas y negativas acerca de su ambiente de trabajo, es decir, la satisfacción laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, aunque ésta representa una actitud y no un comportamiento, la mayoría de los autores dedicados a la investigación del comportamiento organizacional consideran a la satisfacción laboral una variable dependiente muy importante. (Certo, 2007)

Eslavan (2006) en su artículo gestión del clima organizacional en las Organizaciones, dice: “es el medio ambiente humano y físico en que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por tanto la productividad, las características del medio ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y que tiene repercusiones en el comportamiento laboral, en su desempeño, relaciones con sus superiores, colegas y en especial con los clientes e incluso con la familia.

Tipos de Liderazgo

El liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Es entonces necesario que el proceso de influencia se dé recíprocamente entre líderes y seguidores, y no sólo del líder a su seguidor. Se trata, entonces de saber cómo dirigir y cómo desarrollar destrezas. (LUSSIER, 2005, pág. 359)

El liderazgo como la responsabilidad que poseen algunos roles -aunque no todos- de influir en una o más personas (los seguidores) para que acepten voluntariamente los objetivos y finalidades propuestos por el líder, de modo tal que todos avancen en la dirección fijada por éste, infundiéndole autoridad a las prácticas de liderazgo propias de dicho rol. (ELLIOTT, 2004, pág. 78)

El liderazgo tiene diferentes significados para distintos autores. Harry Truman, antiguo presidente estadounidense, decía que el liderazgo es la capacidad de hacer que hombres y mujeres hagan lo que no les gusta hacer y que les guste. En este libro, el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen dispuestos y con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo. Apropiadamente, las personas deben ser alentadas a desarrollar, no solo con disposición a trabajar, sino a hacerlo con celo y confianza. (KOONTZ, 2008, pág. 440)

Autocrático

(Franklin & Krieger, 2011, p. 295) Suele presentarse en los entornos en donde el líder es elegido por el grupo o designado por alguna autoridad exterior, actúa como jefe y toma las decisiones en nombre del grupo. En consecuencia, no permite que los miembros de este participen de manera alguna en las decisiones. Este tipo de liderazgo constituye una amenaza para la vida democrática y la participación organizacional, pues el grupo es sometido a un alto grado de control.

(Porret, 2010, p. 124) Se caracteriza este estilo por radicar la autoridad única y exclusiva en el jefe, quien toma las decisiones excluyendo los criterios y opiniones de sus colaboradores. No admite feedback, emite las instrucciones y no espera respuesta. Es el menos aceptado por los que están bajo sus órdenes al no hacerles partícipes de las decisiones ni de los objetivos y por lo tanto los subordinados no se sienten involucrados en los intereses del departamento ni de la organización..

Participativo

(Franklin & Krieger, 2011, pp. 296-297) En este caso el líder promueve la participación y los miembros del grupo trabajan en conjunto, gracias a lo cual alcanzan una elevada cohesión. El liderazgo participativo asigna la máxima importancia al crecimiento y desarrollo de todos los integrantes del grupo, los mismos que trabajan según el principio del consenso y tratan de desarrollar sólidas relaciones interpersonales como una sólida base para la resolución de sus problemas. Además los miembros del grupo muestran un alto grado de identificación con los objetivos comunes y se esfuerzan por igual para cumplirlos.

(Porret, 2010, p. 124) También denominada por varios autores como democrático, a diferencia del anterior, toma en consideración la opinión de los colaboradores. Hace que esos colaboradores se sientan partícipes de las decisiones. Pero la toma de decisiones no es tan ágil como en el sistema autocrático.

Este tipo de liderazgo, pese a tener él mismo la última decisión, no duda en consultar y evaluar las opiniones del resto de equipo de personas en el proceso de toma de decisiones. Su motivación principal es crear un gran espíritu de equipo donde cada individuo se sienta importante dentro de la organización y sobre todo valorado, teniendo así un impacto muy positivo en la motivación del grupo de trabajo. Los expertos en la materia recomiendan adoptar este tipo de liderazgo cuando sea de vital importancia trabajar en equipo y la calidad se imponga a la rapidez de sacar las tareas adelante.

Carismático

El líder carismático sobresale del resto por sus cualidades innatas de inspiración y su poder de atracción hacia las personas. Se muestran siempre muy enérgicos al transmitir sus ideas generando satisfacción y entusiasmo dentro del grupo de trabajo; llegando incluso a pensar que sin la figura del líder carismático dentro de la organización no hay éxito. Entre sus principales deficiencias está el centrar demasiados los esfuerzos alrededor de esta figura puede llegar a ser un problema para la compañía el día que este abandone la organización.

Burocrático

Se caracteriza por llevar a cabo las tareas según su “libro de estilo” y “hoja de ruta marcada”. No contemplan ningún cambio y en caso de surgir imprevistos cuenta con soluciones ya preparadas. No muestra demasiado interés en la personalidad de las personas ni en su motivación, siendo su empatía casi inexistente. Este tipo de liderazgo está recomendado principalmente en empresas donde siempre haya cierto tipo de riesgo laboral y se tengan que tomar medidas especiales. No tiene demasiado sentido dentro del trabajo de oficina.

Motivación Laboral

Un Motivo: es lo que impulsa a una persona a actuar en determinada forma o, cuando menos, a desarrollar una propensión para un estímulo extremo, o bien puede generarse internamente en los procesos fisiológicos y de pensamiento del individuo. Las diferencias en cuanto a motivación son, sin duda, la consideración importante para comprender y predecir las diferencias individuales en la conducta. (CHIAVENATO I., 2001, pág. 125)

Es el proceso para estimular a los empleados para que realicen su trabajo, que los llevará a cumplir con la meta deseada motivar significa mover, conducir, impulsar a la acción. La motivación es un elemento básico de la dirección, porque a través de esta se logra la realización de trabajo para lograr los objetivos de la empresa.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos necesidades anhelos y fuerzas similares.

Decir que los administradores motivan a sus subordinados es confirmar que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera. (LUNA, 2008, pág. 112)

La motivación como un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional, aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es una liberación. El patrón de comportamiento varía mucho de una persona a otra, pero el proceso por el cual se llega a él es básicamente el mismo. (ESPADA, pág. WEB)

Reconocimiento empresarial

Muchas compañías llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos, en el curso de los cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo. Estos incentivos no financieros son especialmente comunes en los departamentos de ventas, al paso que ceden la prioridad a los programadores de comisiones y otros similares. En estos casos los incentivos no monetarios sirven para alentar esfuerzos adicionales o dirigidos a unos objetivos específicos.

Remuneración extra

Son incentivos que se pagan a los empleados por exceder determinado nivel de producción. Por lo general se ponen en práctica junto con un ingreso básico fijo. Además de la compensación que estipula su contrato el trabajador recibe una suma adicional por cada unidad de trabajo que efectúe tras alcanzar determinado nivel. Una variante de este sistema estimula al empleado por sus ahorros de tiempo. Otra variante adicional de este sistema combina los incentivos sobre unidades de producción con los bonos de producción, mejorando la compensación que reciben los trabajadores por hora, más un incentivo por cada unidad producida.

Factores influyentes

Varios son los factores que identifican a los trabajadores con la organización en la que desempeñan sus actividades:

Recursos

Por lo que respecta a los recursos, se deben hacer hincapié en aquellos como: herramientas, equipos, instalaciones, métodos y procedimientos de trabajo, entre otros. Al igual que los individuos, los grupos requieren de elementos de apoyo que les faciliten el logro de objetivos y el correcto aprovechamiento del equipo.

Tecnología

La tecnología se la define como los medios con los cuales se lleva a cabo el trabajo. La influencia básica de la tecnología en los grupos, es precisamente la manera con la

que facilita o dificulta la interacción entre los miembros de un grupo, por ejemplo aquellos grupos en donde la producción es el resultado de la interacción general de los miembros, tendrá un mayor sentido de identidad que el grupo cuyo ensamblaje es segmentado.

Distribución espacial

La distribución física del espacio de trabajo también es un aspecto que puede influir en el grupo, debido a que favorece o dificulta la cantidad y calidad de interacciones que ocurren en un grupo, las actitudes hacia su trabajo, sus compañeros y hacia la organización en sí misma.

Relaciones laborales

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

La expresión relaciones laborales se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.).

Esta amplia definición de las relaciones laborales permite delimitar un campo de investigación científica en cuyo seno los especialistas pueden optar por ciertos temas de investigación, como pueden ser el estudio del movimiento sindical, de las asociaciones empresariales, los conflictos laborales, la negociación colectiva y otros. Una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar. En muchos casos, las relaciones laborales se vuelven problemáticas cuando el empleador utiliza ese poder a su favor de manera exagerada para llevar a cabo prácticas de maltrato o abuso laboral.

Igualdad

Aunque no todas las personas reaccionan de la misma manera a los mismos estímulos, es necesario dar el mismo trato a todo mundo. Hay que buscar otorgar las mismas condiciones y oportunidades a todos los empleados. Trata de evitar el favoritismo, ya que este fomenta envidias entre el personal y la discordia nunca es sana para el clima laboral. El buen líder conoce a su personal y sabe cómo motivarlo, reconociendo a las piezas débiles y a los pilares del grupo
(Méndez Álvarez, (2006))

Motivación

(Robbins & Judge, 2004, p. 175) La motivación es el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

(Franklin & Krieger, 2011, pp. 100-101), define que la motivación como el proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar alguna meta.

Liderazgo

El liderazgo se define como un proceso de influencia social en el que líder procura la participación voluntaria de los subordinados en el esfuerzo por lograr los objetivos de la organización

Liderazgo significa visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, pasión, obsesión, consistencia, uso de símbolos, prestar atención como se demuestra por el contenido de la agenda de uno, drama empedernido (y la gestión del mismo), crear héroes a todos los niveles, entrenar, ir a la ventura con decisión y muchas cosas más. El liderazgo ha de estar presente en todos los niveles de la organización (Kreitner, 2002).

Seguridad

Tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo.

Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Comunicación Organizacional

Es el proceso mediante el cual un individuo, o una de las partes de la organización se pone en contacto con otro individuo u otra subpartes. Esto nos clarifica el hecho de que la comunicación es una herramienta de trabajo importante con la cual los individuos pueden entender su papel y se pueden desempeñar de acuerdo con la organización. La comunicación tiene una intención o propósito “enviar mensajes dentro de la organización hace referencia al porque son enviados y a que funciones específicas sirven” (Goldhaber página 126, 1977)

La comunicación organizacional es esencial para la integración de las funciones administrativas. Por ejemplo, los objetivos establecidos en la planeación se comunican para que se pueda desarrollar la estructura organizacional apropiada. La comunicación

organizacional es también esencial en la selección, evaluación y capacitación de los gerentes para que desempeñen sus funciones en esta estructura.

De igual modo, el liderazgo eficaz y la creación de un ambiente conducente a la motivación dependen de esta comunicación. Más aún, mediante la comunicación organizacional se puede determinar si los acontecimientos y el desempeño se ajustan a los planes.

La comunicación organizacional según Fernández (1999).

Comunicación Interna

Cuando los programas están dirigidos al personal de la organización (directivos, gerencia media, empleados y obreros). Se define como el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales.

Comunicación Externa

Cuando se dirigen a los diferentes públicos externos de la organización (accionistas, proveedores, clientes, distribuidores, autoridades gubernamentales, medios de comunicación, etc.). Se define como el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos y servicios. (KOONTZ y WEIHRICH, Administración una perspectiva global, 1996)

CONCEPTUALIZACION VARIABLE DEPENDIENTE

Tipos De Familia

Nuclear

Es la familia conviviente formada por los miembros de un único núcleo familiar, el grupo formado por los miembros de una pareja y/o sus hijos. Las definiciones más amplias consideran en un núcleo familiar tanto a los grupos formados por dos adultos emparejados, con o sin hijos, como a los formados por un adulto con uno o varios hijos. Algunas definiciones más restrictivas la reducen a los casos en los que están presentes los dos progenitores.

Una persona no puede pertenecer a dos núcleos familiares a la vez. Si los hijos forman parte de otro núcleo (si están casados o si tienen hijos) no forman parte del núcleo inicial, con independencia de que convivan o no.

De acuerdo con el Diccionario Cambridge, el término data de 1947, y por lo tanto es relativamente nuevo, aunque las estructuras sociales que designa no lo sean. El cambio de las estructuras familiares extensas a las nucleares en muchas sociedades no occidentales obedece en muchas ocasiones a la difusión de los valores y civilización occidentales. (WIKIPEDIA, 2015)

Mono-Parental

Según las Naciones Unidas. Una familia monoparental es una variación de la familia nuclear de un sólo adulto, compuesta por una madre o un padre y uno o varios hijos.

Según la Comisión de las Comunidades Europeas. Una familia monoparental es aquella formada por un progenitor que, sin convivir con su cónyuge ni cohabitando con otras personas, convive al menos con un hijo dependiente y soltero.

En definitiva, una familia monoparental no es ni más ni menos que una familia formada por un sólo padre o cabeza de familia.

Tipos De Familia Monoparental

Sin embargo, dentro de lo que se puede considerar una familia monoparental o uniparental existen diferentes tipos de familia, con realidades muy diversas que se relacionan con el origen de dicha monoparentalidad.

Familia monoparental a partir de un divorcio. En estos casos, con más frecuencia se trata de madres que han quedado solas al cuidado de sus hijos tras un divorcio. Sin embargo, también hay padres en tal situación.

Familia monoparental por adopción o fertilización asistida. En otros casos, las familias monoparentales se constituyen a partir de un hombre o mujer, que no desea sacrificar su deseo de paternidad o maternidad, por el hecho de no haber formado una pareja. En tal caso, acuden a la adopción o a las técnicas de fertilización asistida.

Familia monoparental a partir de la muerte de uno de los conyugues, Es el tipo de familia monoparental de más larga data, ya que obedece a un fenómeno que siempre ha existido. (INNATIA, 2015)

Madre Soltera

Alude de manera precisa a cualquier mujer que no se encuentra unida o casada con su pareja, se denomina así a una tipo de familia monoparental, en la que una mujer que lleva a cabo la crianza de los hijos y el manejo del hogar sin la compañía o apoyo de una pareja, por decisión propia o circunstancias de su entorno.

La maternidad en soledad ha sido una constante a lo largo de la historia de la humanidad dado que tradicionalmente dependía del varón el reconocimiento del hijo. Los estudios realizados por la CEPAL en 2001 hablan sobre la problemática de los varones que tienden a no utilizar métodos anticonceptivos, a restringir su uso por parte de las mujeres y que se involucran en múltiples experiencias sexuales pero desconocen su responsabilidad en los embarazos no deseados. En dichos caso, las madres, frecuentemente adolescentes, quedan a cargo exclusivamente de la responsabilidad durante los distintos momentos del nacimiento y la crianza de los hijos. (WIKIPEDIA, 2015)

Mixta

Familia ensamblada o familia reconstituida o familia mixta es una familia en la cual uno o ambos miembros de la actual pareja tienen uno o varios hijos de uniones anteriores. Dentro de esta categoría entran tanto las segundas parejas de viudos como de divorciados y de madres solteras. Cuando comenzaron las investigaciones sobre el tema, después de la segunda guerra mundial, la mayor parte de estos casos la conformaban los viudos de guerra. En la actualidad el grueso de las familias reconstituidas del mundo occidental lo constituyen los divorciados con hijos que vuelven a formar pareja. (EDWIN, 2004)

Vínculos Afectivos

Amor

Afinidad entre seres, definido de diversas formas según las diferentes ideologías y puntos de vista (artístico, científico, filosófico, religioso). De manera habitual, y fundamentalmente en Occidente, se interpreta como un sentimiento relacionado con el afecto y el apego, y resultante y productor de una serie de actitudes, emociones y experiencias. En el contexto filosófico, el amor es una virtud que representa todo el afecto, la bondad y la compasión del ser humano. También puede describirse como acciones dirigidas hacia otros y basadas en la compasión, o bien como acciones dirigidas hacia otros (o hacia uno mismo) y basadas en el afecto.

Cariño

Sentimiento que se relaciona con la inclinación de amor o buen afecto que se siente hacia alguien o algo así como la manifestación de dicho sentimiento. También puede ser sinónimo de añoranza, nostalgia, esmero, afición.

Confianza

Es la seguridad hacia una persona firme que alguien tiene de otro individuo o de algo. “Tengo la confianza necesaria para derrotar al rival”. Confianza se refiere, por otra parte, a la familiaridad en el trato: No hace falta que te peines cada vez que voy a tu casa, ya tenemos bastante confianza”, “¿Cómo te atreves a hablarme de esa forma? Nunca te di semejante confianza”. Para la psicología social y la sociología, la

confianza es una hipótesis que se realiza sobre la conducta futura del prójimo. Se trata de una creencia que estima que una persona será capaz de actuar de una cierta manera frente a una determinada situación: “Voy a contarle todo a mi padre, tengo confianza en que me entienda y me ayude”. En este sentido, la confianza puede reforzarse o debilitarse de acuerdo a las acciones de la otra persona.

Estructura Familiar

Familia Rígida

Es el tipo de familia donde los padres tienen dificultad en asumir los cambios de los hijos.

Hay una dificultad grande para asumir, por parte de los padres, los cambios que experimentan sus hijos, aunque pase el tiempo y dejen de ser niños, los padres de esta familia los seguirán tratando como cuando eran pequeños, es una forma de no admitir el crecimiento, por eso se muestran rígidos y autoritarios con ellos.

Características Negativas

- Dificultad en cambios, trato de niños a hijos adultos.
- No admiten el crecimiento de sus hijos.
- Hijos sometidos por la rigidez de sus padres (Hernandez, 2014)

Familia Sobreprotectora

Preocupación por sobreproteger a los hijos, esfuerzos desproporcionados por no permitir el desarrollo y autonomía de los hijos.

No saben ganarse la vida, ni defenderse, tienen excusas para todo, se convierten en infantiloides.

Como familia proporcionar al niño satisfacciones y necesidades físicas y prevenirlo de peligros y enfermedades.

Familia Centrada En Los Hijos

Hay ocasiones en que los padres no saben enfrentar sus propios conflictos y centran su atención en los hijos; así, en vez de tratar temas de la pareja, traen siempre a la conversación temas acerca de los hijos, como si entre ellos fuera el único tema de conversación.

Este tipo de padres, busca la compañía de los hijos y depende de estos para su satisfacción, en pocas palabras "viven para y por sus hijos.

En este tipo de familias, como costumbre, el hijo participa en los conflictos entre sus padres, en ocasiones el hijo queda del lado de uno de los padres en contra del otro, por ejemplo: la madre que está enojada con el padre, decide darle al hijo un permiso, sabiendo que el padre no está de acuerdo, la madre gira todas sus actividades en torno al hijo, manteniéndose así ocupada es fácil suponer lo difícil

Familia Inestable

Los miembros alcohólicos que proceden de este tipo de Camillas, las actividades paternas suelen ser alternativamente severas y en exceso indulgentes: el niño desconcertado por tal falta de congruencia se vuelve un adulto pasivo-dependiente, incapaz de expresar sus necesidades y por lo tanto frustrado y lleno de culpa y rencor por las hostilidades que no expresa y que interioriza, o bien se convierte en un hombre sujeto a explosiones periódicas de agresión que ocurren cuando se ve liberado de sus inhibiciones.

La identidad social y sexual de estas personas se establece de manera inadecuada, ya que los padres han desempeñado su papel de manera confusa.

Debido a la ambivalencia y el conflicto de los padres, protegen al niño de las exigencias del ambiente durante los años formativos, las funciones del Yo no sé del "YO" no se desarrollan adecuadamente, la familia no alcanza a ser una unidad, los padres están confusos acerca del mundo que quieren mostrar a sus hijos por falta de metas comunes, les es difícil mantenerse unidos resultando que, por su inestabilidad, los hijos crecen inseguros, desconfiados y temerosos, con gran dificultad para dar y recibir afecto.

Familia Estable

La familia se muestra unida, los padres tienen claridad en su rol sabiendo el mundo que quieren dar y mostrar a sus hijos/as, lleno de metas y sueños. Les resulta fácil mantenerse unidos por lo tanto, los hijos/as crecen estables, seguros, confiados, les resulta fácil dar y recibir afecto y cuando adultos son activos y autónomos, capaces de expresar sus necesidades, por lo tanto, se sienten felices y con altos grados de madurez e independencia.

Familia Permisiva

La familia permisiva es la más común en nuestros días. Es genial por el lado de que sí se atienden las necesidades afectivas de los hijos, pero se deja de lado otra parte que es fundamental: la educación con firmeza, normas y exigencia que es imprescindible en el desarrollo de seres humanos maduros.

En este miedo que sentimos los padres de no estar dándoles todo nuestro tiempo porque trabajamos mucho o porque hay más peligros que acechan como las malas compañías, las drogas, el alcohol, entre otros, los padres sobrevaloramos lo afectivo y pretendemos ser los mejores amigos de nuestros hijos, olvidándonos el ser padres. Así, estamos a merced de todos los caprichos, por más mínimos que sean, pensando que así los haremos felices y olvidando la importancia del autodomínio en la formación de una persona.

Tipos De Convivencia

Conyugal

Es la convivencia de los cónyuges, de forma permanente y estable en el mismo domicilio, pero también se aplica a los casos de convivencia sin matrimonio, pero en una relación sentimental similar a la marital, es la convivencia “more uxorio” o relaciones de hecho.

Fraternal

La condición de vida común, bajo el mismo techo, de un hombre y de una mujer, que se tratan como hermanos, es decir, en una relación que se distingue de la que existe entre el esposo y la esposa, ya que no sólo no se permiten el acto conyugal, sino ni siquiera aquellos actos - de confianza y de libertad que son propios de los esposos.

Paternal

Convivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y

armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio. Es el tipo de convivencia en el que predomina la presencia del padre ante el resto.

Maternal

Convivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio.

Es el tipo de convivencia en el que predomina la presencia de la madre ante el resto.

Comunicación

Asertiva

Se trata de ser firmes en nuestras decisiones de tal manera que no lleguemos al punto de la pasividad (es decir, cuando permitimos que otros decidan por nosotros, o pasen por alto nuestras ideas y valores) pero tampoco en el extremo contrario de la agresividad.

Mediante la asertividad, podemos comunicarnos de una forma clara y concisa, haciendo valer lo nuestro ante los demás. Contar con un criterio en la sociedad de hoy es indispensable para lograr lo que queremos.

Agresiva

La comunicación agresiva es lo contrario a la pasiva. Las personas que comunican de manera agresiva solo tienen en cuenta sus propios derechos y no tienen en cuenta los sentimientos de los demás lo que perjudica la comunicación.

Pasiva

La comunicación pasiva se manifiesta en una conducta inhibida lo que lleva a no valorar los derechos propios ya que solo se tienen en cuenta los derechos de los demás.

La comunicación pasiva no es positiva para uno mismo, pero tampoco lo es para sus interlocutores al crearse situaciones incómodas.

Hipótesis

El Clima Laboral incide en las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA.LTDA., de la Parroquia Shell, Provincia de Pastaza.

Determinación de Variables

Variable Independiente:

Clima Laboral

Variable Dependiente:

Relaciones familiares

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque

Esta investigación tiene el enfoque cualitativo por la relación de las variables del problema.

La presente investigación se basará en una metodología de tipo correlacional, puesto que el propósito es determinar la influencia del Clima Laboral en las relaciones familiares que conllevan los trabajadores de la empresa. Permitiendo recolectar los datos en un momento ofrecido, para describir las variables y analizar su relación.

Modalidad básica de la investigación

Las modalidades que responden a la investigación serán:

Investigación de Campo

“La investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.” (HERRERA & Galo, 2004, pág. 103)

Direcciona a recolectar y registrar información primaria referente al problema objeto de estudio dentro de la empresa o lugar donde ocurren los hechos mismos que permitirá establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor y conseguir información apreciable y fidedigna.

Investigación Bibliográfica- Documental

“Tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de los diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias). Su estudio se recomienda especialmente en estudios sociales comparados de diferentes modelos, tendencias o de realidades socioculturales; en estudio geográficos, históricos, geopolíticos, literarios, entre otros”. (HERRERA & Galo, 2004, pág. 103)

En esta investigación, se basa en conocer, comparar, ampliar y profundizar el problema objeto de estudio. La investigación bibliográfica constituye el punto de partida para la realización de todo proceso de investigación, por cuanto permite analizar y evaluar aquella información que se ha investigado y relacionarla con el problema objeto de estudio.

La información se la va a obtener a través de la lectura científica de libros, textos, revistas, y páginas de internet, acudiendo a bibliotecas y fuentes de información bibliográfica, para construir un conocimiento profundo acerca del tema.

NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se usará será Exploratoria, descriptiva y correlacional por cuanto la investigación tiene un enfoque Cuanti-cualitativo.

Investigación Exploratoria

“La investigación exploratoria constituye un estudio preliminar, un primer acercamiento a la institución; obteniendo de esta manera datos y elementos de juicio para plantear la problemática de estudio, es importante destacar que es la base para investigaciones profundas o rigurosas.” (HERNANDEZ & FERNANDEZ, 2006, pág. 102)

Este tipo de investigación, tiene como propósito, buscar e investigar sobre todo aquello que se encuentre relacionado con el problema objeto de estudio, y para que de esta manera tener un concepto claro y preciso de lo que está ocurriendo.

Investigación Descriptiva

“La Investigación descriptiva únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas.” (HERNANDEZ & FERNANDEZ, 2006, pág. 102)

Es aquella que detalla y describe de manera clara las características más sobresalientes del problema en estudio, la investigación descriptiva se encarga de describir y medir con la mayor precisión posible los atributos del fenómeno que están perjudicando el avance de la organización u empresa, para lo cual también utiliza técnicas de investigación, tales como: la observación directa, la encuesta, la entrevista; que permitirán la recolección de información primaria.

Investigación Correlacional

Mediante la investigación correlacional podremos medir el grado de relación que existe entre las variables planteadas, puesto que el propósito es determinar la influencia del Clima Laboral en las relaciones familiares que conllevan los trabajadores de la empresa. Permitted recolectar los datos en un momento ofrecido, para describir las variables y analizar su relación.

Población y Muestra

Población

Según (HERNANDEZ & FERNANDEZ, 2006, pág. 239) “Población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.”

Según (HERNANDEZ & FERNANDEZ, 2006, pág. 240) “Muestra es, en esencia, un subgrupo de la población”

La población para la presente investigación estará constituida por los 52 trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA.LTDA, conjuntamente con el directorio.

Tabla: #1 Población de los trabajadores de la empresa.

POBLACIÓN	TOTAL
Trabajadores	26
Pilotos	8
Equipo Mecánico -Técnico	12
Personal administrativo	6
TOTAL	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Muestra

Para la realización de la presente investigación se utilizó los datos existentes en la empresa AEROKASHURCO CIA.LTDA, donde existen 52 trabajadores, para lo cual la muestra se calculara con la fórmula de muestreo probabilístico para poblaciones finitas.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Z^2 \cdot p \cdot q + N \cdot e^2}$$

Donde:

n= Tamaños de la muestra

N= Tamaños de la población (52)

p= Probabilidad de éxito 50% = 0,5

q= Probabilidad de fracaso 50% = 0,5

Z= Nivel de confiabilidad = 95% = 1,96

e= error de muestreo 5% = 0,05

Reemplazando los datos se obtiene:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(52)}{(1,96)^2(0,5)(0,5) + 52(0,05)^2}$$

$$n = \frac{(0,96)(52)}{0,96 + 1}$$

$$n = \frac{49,92}{0,97}$$

$$n = 51,46$$

$$n = 52 \cong \text{Personas}$$

Obteniendo como resultado de muestra para la investigación: 52 trabajadores los mismos a los cuales se les aplico un cuestionario de múltiples preguntas direccionadas de acuerdo a las variables de estudio.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro #1: Variable independiente: Clima Laboral

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos	
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos	
<p>El clima laboral está relacionado con las condiciones socioeconómicas y laborales a través de un liderazgo constante y participativo de tipo de familia componente motivacional que con vínculos afectivos, que puede descomponerse en varios tipos de liderazgo, motivación, espacio. La familia tiene su reciprocidad y tipo de comunicación organizacional, que influyen en el desempeño funcionamiento a través de la comunicación en el trabajo. la comunicación que es la fuerza que más influye en los roles y responsabilidades de la familia.</p>	Liderazgo	Participativo Nuclear	¿Pasa Ud. demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación conyugal?	Encuestas Encuestas y cuestionario estructurado y cuestionario estructurado	
	Familia	Burocrático	Carismático		¿Su esposa/o e hijos reclaman su presencia en el hogar?
			Mono parental		¿Considera que Ud. recibe motivación en su trabajo? (El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar?)
	Motivación Laboral	Maternalista	Empresarial		¿Su familia tiene confianza en Ud. y con el sistema de trabajo que lleva?
			Mixta		¿El nivel de satisfacción de sus necesidades laborales (Algunas veces llega cansado a casa y no demuestra su amor y cariño con mis hijos?)
	Vínculos Afectivos	Remuneración extra	Cariño		¿Su relación matrimonial ha desmejorado este último año? ¿Esta de acuerdo con su trabajo y rendimiento dentro de la empresa?
	Factores influyentes	Estructura Familiar	Tecnología		¿Sus hijos tienen problemas al encontrarse con una familia inestable?
			Confianza		¿El momento de liderazgo por parte de su entorno familiar?
	Relaciones Laborales	Tipos de convivencia	Recursos		¿Usted cree que las condiciones físicas son seguras en la empresa?
			Rígida		¿Su empresa en el hogar que tipo de convivencia genera? ¿Se encuentra motivado realizando las funciones en el puesto de trabajo?
			Sobreprotectora		¿El ambiente de trabajo emocional provoca diferentes tipos de convivencia familiar?
	Comunicación Organizacional	Comunicación	Distribución espacial		¿Existe buena comunicación entre sus compañeros?
			Centrada en los hijos		¿Qué tipo de comunicación tiene con sus jefes? ¿Existe buena comunicación entre su círculo familiar?
	Comunicación	Comunicación	Inestable		¿Qué tipo de comunicación mantiene con su esposa e hijos?
			Motivación		¿Una mala comunicación afecta su dinámica familiar?
			Pasiva		

Cuadro #1: Operacionalización de la variable independiente

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Guamán M. (2016)

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro # 2: Variable dependiente: Relaciones Familiares				

Cuadro # 2: Operacionalización de la variable dependiente

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Guamán M. (2016)

PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Técnicas e Instrumentos

Para la ejecución de la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas de recolección de información y con los siguientes instrumentos.

Tabla # 2: Plan para Recolección de la Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIONES
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación.
2.- ¿De qué personas u objetos	Trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA.LTDA.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Clima laboral y las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa.
4.- ¿Quién?	Investigadora: Maryuri Solange Guamán Fuentes.
5.- ¿Cuándo?	Noviembre 2015- Marzo2016
6.- ¿Dónde?	Empresa AEROKASHURCO CIA.LTDA, parroquia Shell, Provincia de Pastaza.
7.- ¿Cuántas veces?	Una sola vez a cada uno de los encuestados.
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas, entrevistas.
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: cuestionario, entrevista.
10.- ¿En qué situación?	Se buscara el mejor momento para obtener resultados reales.

Fuente: Bibliográfica

Elaborado por: Guamán M. (2016)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de Resultados

¿Cuál es su edad? (p1)

Cuadro # 3: Edad de la persona encuestada (p1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-27	6	11,5	11,5	11,5
28-37	24	46,2	46,2	57,7
Válidos 38-47	20	38,5	38,5	96,2
48-57	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

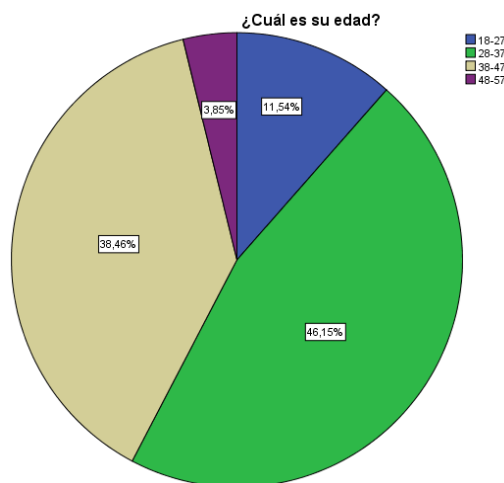


Gráfico # 5: Edad de la persona encuestada (p1)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo a la investigación realizada de los trabajadores, pilotos, personal administrativo de la empresa los resultados arrojan que un 11,5% corresponden a un rango de edad entre los 18 a 27 años, mientras que un 46,2% entre 28 a 37 años, el 38,5% en las edades de 38 a 47 años, el 3,8% comprendido en las edades de 48 a 57 años de edad.

¿Cuál es su género? (p2)

Cuadro # 4: Genero de la persona encuestada (p2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	7	13,5	13,5	13,5
Válidos Masculino	45	86,5	86,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa



Gráfico # 6: Genero de la persona encuestada (p2)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

En cuanto al género de los trabajadores, pilotos, personal administrativo de la empresa los resultados de las encuestas realizadas señalan que el 13,5% son de género femenino, mientras que el 86,5 % son de género masculino, esto quiere decir que existe una gran cantidad de hombres laborando dentro de la empresa.

¿Cuál es su estado civil? (p3)

Cuadro # 5: Estado Civil de la persona encuestada (p3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	9	17,3	17,3	17,3
Casado	19	36,5	36,5	53,8
Válidos Unión libre	17	32,7	32,7	86,5
Divorciado	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

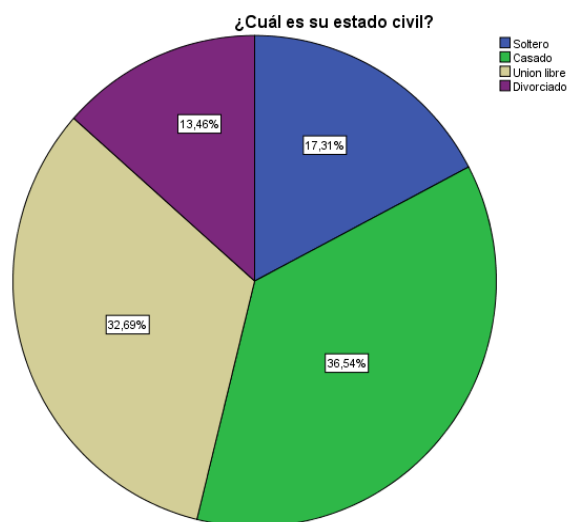


Gráfico # 7: Estado civil de la persona encuestada (p3)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

En cuanto al estado civil de los trabajadores, pilotos, personal administrativo de la empresa los resultados de las encuestas realizadas señalan que el 17,3% están solteros, mientras que el 36,5 % están casados, el 32,7% permanecen en unión libre, y el 13,5 % están divorciados.

¿Cuál es su nivel de instrucción? (p4)

Cuadro # 6: Nivel de instrucción de la persona encuestada (p4)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	2	3,8	3,8	3,8
Secundaria incompleta	2	3,8	3,8	7,7
Válidos Técnico	40	76,9	76,9	84,6
Superior	3	5,8	5,8	90,4
Superior Incompleta	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

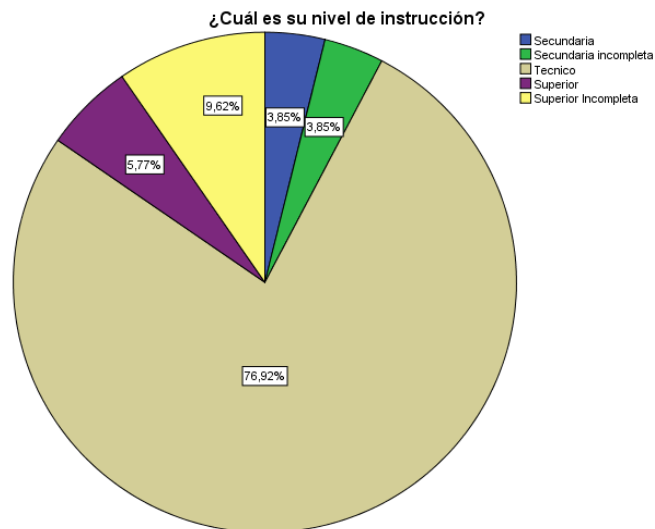


Gráfico # 8: Nivel de instrucción de la persona encuestada (p4)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas muestran que el nivel de instrucción de los trabajadores, pilotos, personal administrativo de la empresa en un 3,8% tiene un nivel de instrucción secundaria, mientras que un 3,8 % tiene un nivel de secundaria incompleta, el 76,9 % tiene un nivel de instrucción Técnico, el 5,8 % tiene instrucción superior y el 9,6% tienen nivel de instrucción superior incompleta.

¿Cuántos hijos o cargas familiares tiene Ud.? (p5)

Cuadro # 7: Cuántos hijos o cargas familiares tiene Ud (p5)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-2	8	15,4	15,4	15,4
3-4	30	57,7	57,7	73,1
Válidos 5-6	13	25,0	25,0	98,1
7-8	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

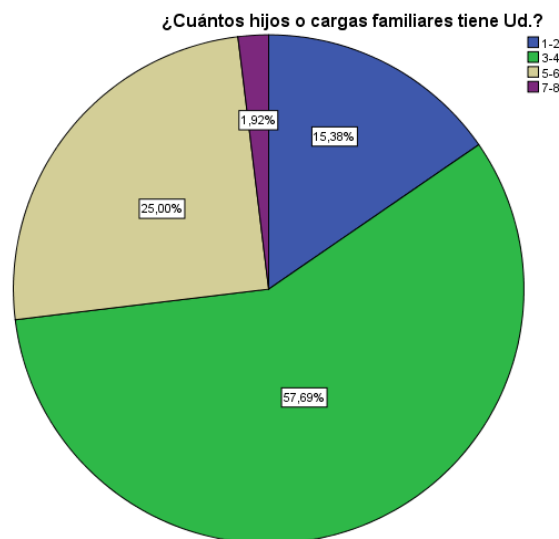


Gráfico #9: Cuántos hijos o cargas familiares tiene Ud (p5)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo a la investigación realizada de los trabajadores, pilotos, personal administrativo de la empresa los resultados arrojan que un 15,4% tiene de 1 a 2 hijos, mientras que un 57,7 % manifiesta que tiene de 3 a 4 hijos, el 25% tiene de 5 a 6 hijos, y el 1,9 % tiene de 7 a 8 hijos, consideramos que si existe una gran cantidad de responsabilidades por parte de los trabajadores, razón por la cual su núcleo familiar si es amplio para abordar su relación familiar y desarrollo integral de los mismos.

¿Lugar de residencia de su familia. ? (p6)

Cuadro # 8: Lugar de residencia de su familia (p6)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Puyo-Macas	31	59,6	59,6	59,6
Latacunga-Quito	7	13,5	13,5	73,1
Válidos Guayaquil-Quevedo	9	17,3	17,3	90,4
Ibarra-Tulcán	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

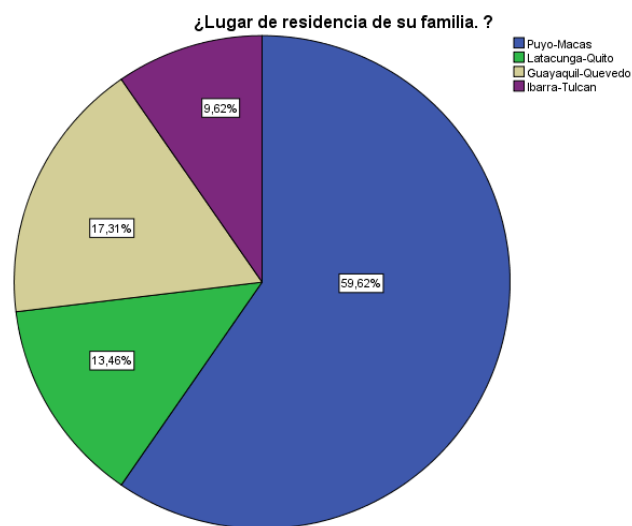


Gráfico # 10: Lugar de residencia de su familia. (p6)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo de la empresa en cuanto al lugar de residencia de su núcleo familiar, manifiesta un 59,6 % que sus familias viven entre la ciudad de Puyo y Macas, el 13,5 % señala que viven en la ciudad entre Latacunga y Quito, el 17,3 % manifiestan que su familia vive entre la ciudad de Guayaquil y Quevedo y el 9,6% menciona que sus familias viven entre la ciudad de Ibarra y Tulcán, por lo que podemos observar que si existe un distanciamiento por parte de los trabajadores hacia sus familias, ya que el mismo hecho de no convivir a diario con ellos genera deficientes lazos afectivos.

¿Qué tiempo lleva Ud., trabajando dentro de la empresa? (p7)

Cuadro # 9: Qué tiempo lleva Ud., trabajando dentro de la empresa (p7)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-2 años	9	17,3	17,3	17,3
3-4 años	14	26,9	26,9	44,2
5-6 años	18	34,6	34,6	78,8
Válidos 7-8 años	5	9,6	9,6	88,5
9-10 años	4	7,7	7,7	96,2
6	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

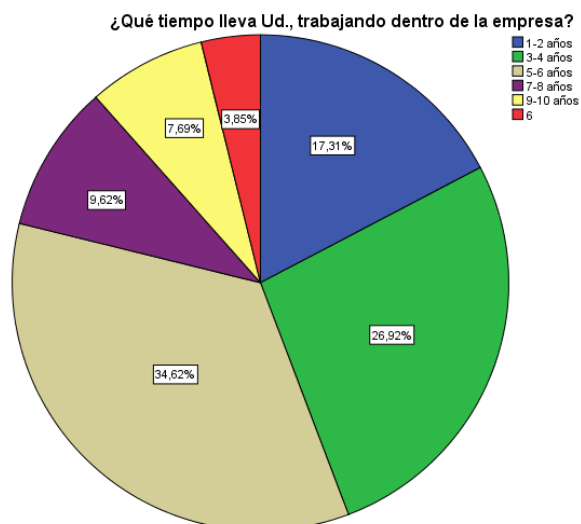


Gráfico # 11: ¿Qué tiempo lleva Ud., trabajando dentro de la empresa? (p7)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

En cuanto al tiempo que llevan laborando dentro de la empresa los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa en los resultados de las encuestas realizadas señalan que el 21,1% llevan el lapso de 1 a 2 años dentro de la empresa, el 26,9 % están por el lapso de 3 a 4 años dentro de la empresa, el 34,6 % mencionan que están por el lapso de 5 a 6 años dentro de la empresa, mientras que el 9,6 % están por el lapso de 7 a 8 años dentro de la empresa y el 7,7 % manifiesta que están por el lapso de 9 a 10 años de servicio dentro de la empresa, observando que los trabajadores en su mayoría si han permanecida pro mucho tiempo de la empresa.

¿Dentro de la empresa en que área se desempeña Ud.? (p8)

Cuadro # 10: Dentro de la empresa en que área se desempeña Ud (p8)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	4	7,7	7,7	7,7
Mecánico	9	17,3	17,3	25,0
Operaciones	22	42,3	42,3	67,3
Piloto	8	15,4	15,4	82,7
Limpieza	2	3,8	3,8	86,5
Seguridad	2	3,8	3,8	90,4
Varios	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

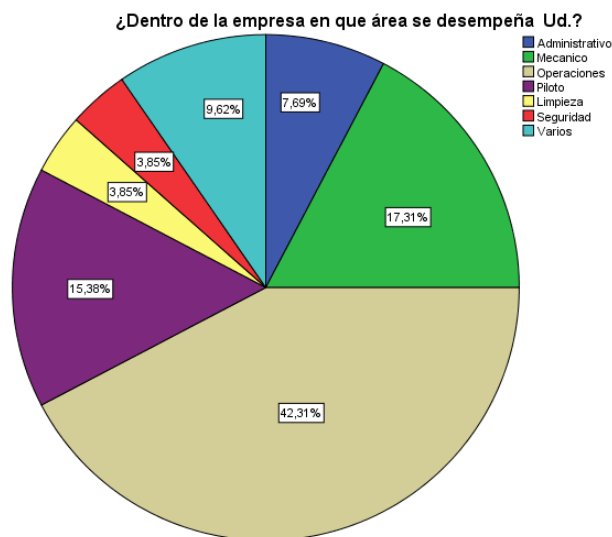


Gráfico # 12: Dentro de la empresa en que área se desempeña Ud.(p8)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa en cuanto al área en la que desempeñan sus funciones el 7,7% manifiesta que son administrativos, el 17,3 % son el área mecánica o mantenimiento, el 42,3 % pertenecen al área de operaciones estas están divididas en logística, carga de la empresa, el 15,4 % son pilotos comerciales, el 3,8 % pertenece al área de limpieza, un 3,8 % son parte de la seguridad de la empresa y el 9,6 % son considerados como varios donde se encuentra el mensajero, chofer y personal de cocina.

¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo? (p9)

Cuadro #11: La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo (p9)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	5,8	5,8	5,8
Casi Siempre	16	30,8	30,8	36,5
Válidos A veces	24	46,2	46,2	82,7
Casi Nunca	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

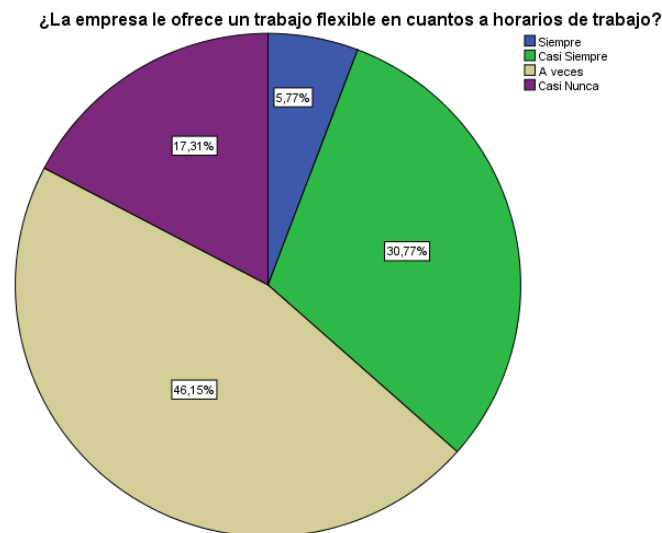


Gráfico # 13: La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo (p9)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

En cuanto a la pregunta que si la empresa les ofrece un trabajo flexible a los horarios de trabajo los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa en los resultados de las encuestas realizadas señalan que el 5,8 % dice Siempre, un 30,8 % manifiesta Casi siempre, el 46,2 % señala que A veces y el 17,3 % manifiesta que Casi nunca, por lo que es muy evidente que sus horarios de trabajo no son muy bien aceptados por los trabajadores misma que genera un malestar laboral.

¿Cómo se siente con su horario de trabajo? (p10)

Cuadro # 12: ¿Cómo se siente con su horario de trabajo? (p10)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Satisfactorio	13	25,0	25,0	25,0
Satisfactorio	27	51,9	51,9	76,9
Poco satisfactorio	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

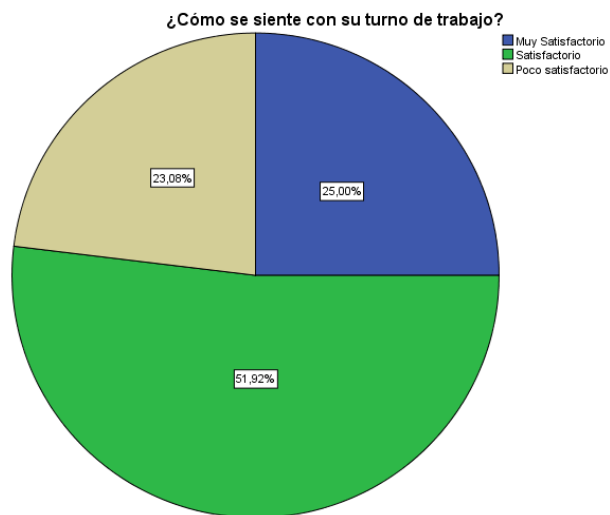


Gráfico # 14: Cómo se siente con su horario de trabajo (p10)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

En cuanto a cómo se sienten con su horario de trabajo los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa según las encuestas realizadas señalan que el 25% Muy satisfactorio, mientras que el 51,9 % están Satisfactorio y el 23,1% manifiestan poco satisfactorio.

¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo? (p11)

Cuadro # 13: La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo (p11)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	7	13,5	13,5
	A veces	27	51,9	65,4
	Casi Nunca	18	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

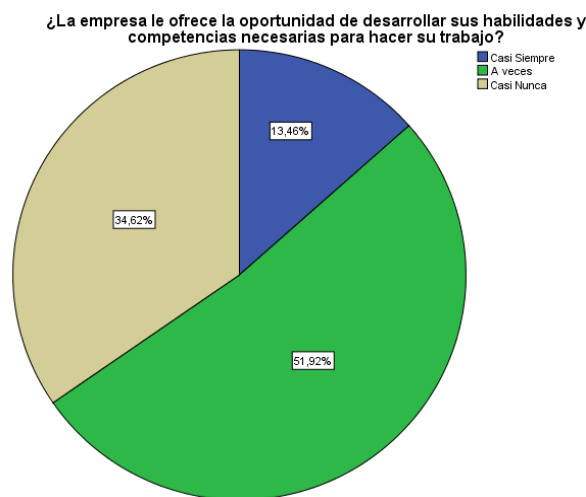


Gráfico # 15: La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo (p11)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a que si la empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo manifiestan un 13,5% casi siempre, mientras que un 51,9 % A veces y el 34,6 % manifiesta que Casi nunca, por lo que se debería tomar muy en cuenta ya que no permite el desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa.

¿Considera que el ambiente laboral reúne las condiciones para el desarrollo de su trabajo? (p12)

Cuadro # 14: Considera que el ambiente laboral reúne las condiciones para el desarrollo de su trabajo (p12)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	52	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Considera que el ambiente laboral reúne las condiciones para el desarrollo de su trabajo?

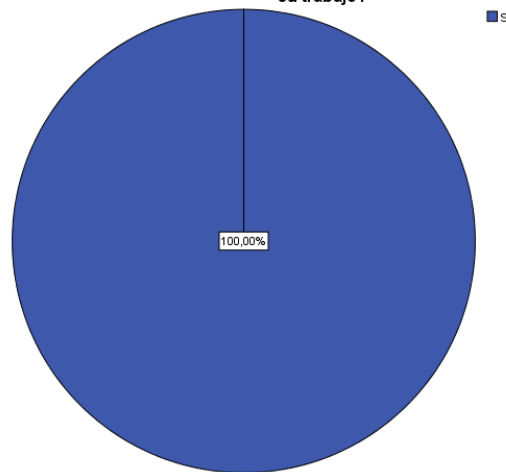


Gráfico # 16: Considera que el ambiente laboral reúne las condiciones para el desarrollo de su trabajo (p12)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

En cuanto a la pregunta considera que el ambiente laboral reúne las condiciones para el desarrollo de su trabajo los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa según las encuestas realizadas señalan en un 100% que SI reúne la empresa las condiciones para que se desenvuelvan de una manera óptima.

¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (p13)

Cuadro # 15: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (P13)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	7	13,5	13,5	13,5
A veces	27	51,9	51,9	65,4
Casi nunca	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

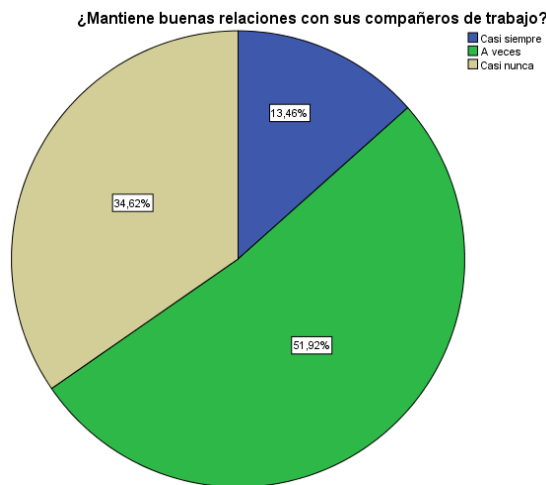


Gráfico # 17: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (p13)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a la pregunta si Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo manifiestan un 13,5% Casi siempre, mientras que un 51,9 % A veces y el 34,6 % manifiesta que Casi nunca, por lo que se debería tomar muy en cuenta ya que no al no existir una buena relación con sus compañeros afecta los lazos afectivos entre el personal de la empresa.

¿Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo? (p14)

Cuadro # 16: Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo (p14)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	7	13,5	13,5	13,5
A veces	27	51,9	51,9	65,4
Casi Nunca	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

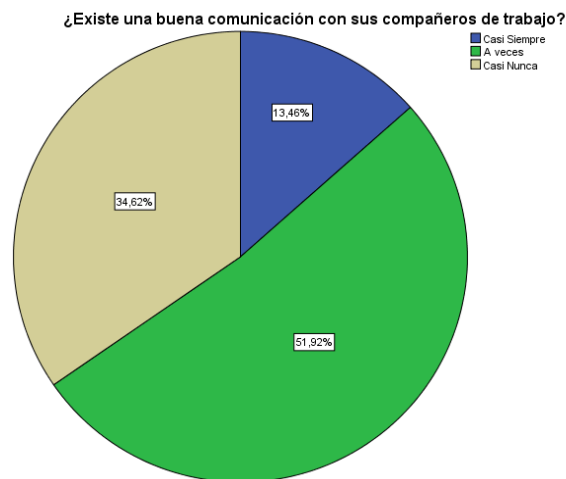


Gráfico # 18: Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo (p14)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo? manifiestan un 13,5% casi siempre, mientras que un 51,9 % A veces y el 34,6 % manifiesta que Casi nunca, por lo que se debería tomar muy en cuenta ya que no permite el desarrollo comunicacional de los trabajadores dentro de la empresa.

¿Cómo califica Ud. el rendimiento laboral de sus compañeros? (p15)

Cuadro #17: Cómo califica Ud. el rendimiento laboral de sus compañeros (p15)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy satisfactoria	14	26,9	26,9	26,9
Satisfactoria	23	44,2	44,2	71,2
Poco satisfactoria	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

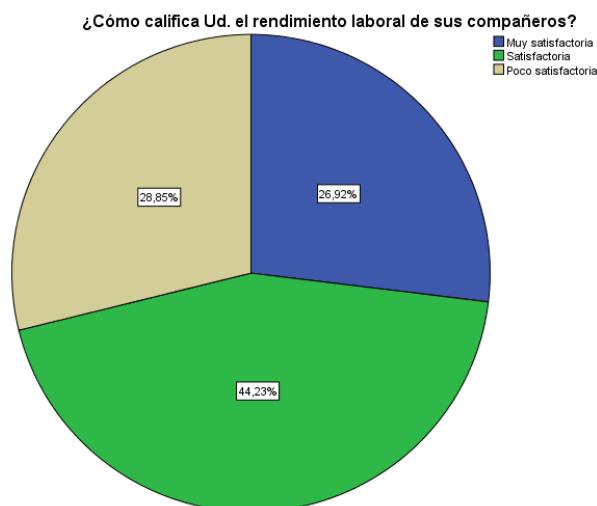


Gráfico # 19: Cómo califica Ud. el rendimiento laboral de sus compañeros (p15)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a cómo califica Ud. el rendimiento laboral de sus compañeros manifiestan un 26,9% como Muy satisfactorio, mientras que un 44,2 % dice Satisfactorio y el 28,8 % manifiesta Poco satisfactorio, por lo que es importante analizar porque se da el desagrado al ver un rendimiento no muy agradable.

¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16)

Cuadro # 18: ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	7	13,5	13,5	13,5
A veces	27	51,9	51,9	65,4
Casi nunca	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

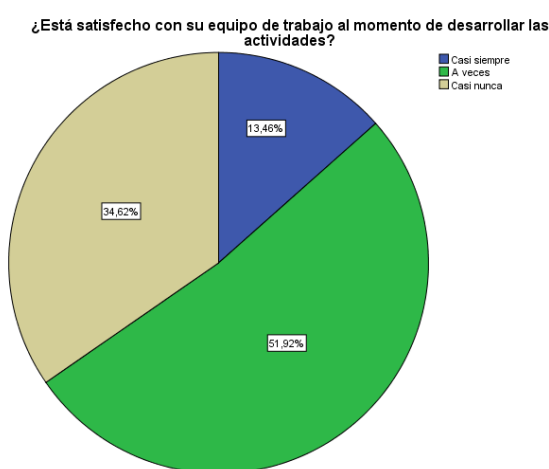


Gráfico # 20: ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a la pregunta de que si está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades manifiestan un 13,5% Casi siempre, mientras que un 51,9 % A veces y el 34,6 % manifiesta que Casi nunca, por lo que se debería tomar muy en cuenta ya que no al no existir un buen ambiente de compañerismo entre los trabajadores de la empresa, no es muy factible desarrollar las actividades a gusto.

¿Qué recomendaría Ud. para lograr un buen clima laboral dentro de la empresa? (p17)

Cuadro # 19: ¿Qué recomendaría Ud. para lograr un buen clima laboral dentro de la empresa? (p17)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Fomentar un buen compañerismo y confianza	13	25,0	25,0	25,0
Buena comunicación con los compañeros y jefes	12	23,1	23,1	48,1
los jefes deben ser mas accesibles al dialogo y horarios de trabajo	17	32,7	32,7	80,8
Los reconocimientos deben ser justos y equitativos	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Qué recomendaría Ud. para lograr un buen clima laboral dentro de la empresa?

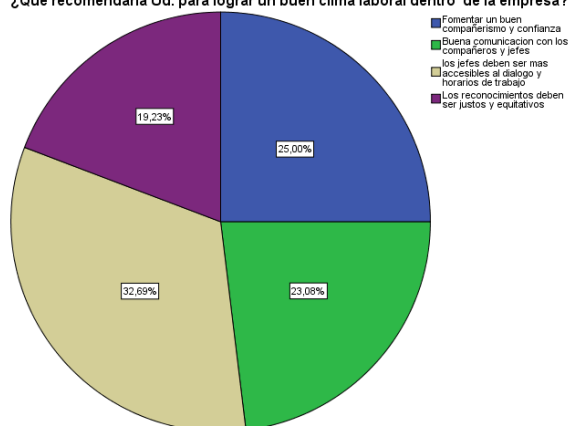


Gráfico # 21: ¿Qué recomendaría Ud. para lograr un buen clima laboral dentro de la empresa? (p17)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo a los investigado dentro de la empresa se formula esta pregunta que recomendaría Ud., para lograr un buen clima laboral, por lo que el 25 % manifiesta que se debe generar y fomentar un buen compañerismo y confianza, un 23,1 % señala que debería existir una buena comunicación entre compañeros y jefes de la empresa, el 32,7 % manifiesta que los jefes deben ser más accesibles al dialogo y tomar muy en cuenta sobre los horarios de trabajo y el 19,2 % determina que los reconocimientos deben ser justos y equitativos. Tomar muy en cuenta todas estas recomendaciones para lograr un buen clima laboral.

¿Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (p18)

Cuadro # 20: ¿Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (p18)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	1,9	1,9	1,9
A veces	33	63,5	63,5	65,4
Válidos Casi nunca	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

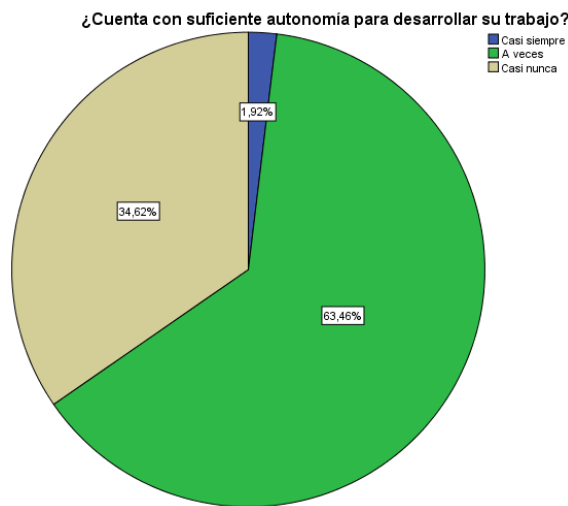


Gráfico # 22: ¿Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (p18)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a ver si cuentan con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo manifiestan un 1,9% que Casi Siempre, mientras que un 63,5 % dice A veces y el 34,6 % manifiesta que Casi nunca, por lo que refleja un resultado no favorable para el desarrollo de la realización del trabajo por parte de cada trabajador dentro de la empresa.

¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño y a planear acciones de mejora?(p19)

Cuadro # 21: ¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño y a planear acciones de mejora?(p19)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	1	1,9	1,9	1,9
A veces	33	63,5	63,5	65,4
Casi Nunca	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño y a planear acciones de mejora?

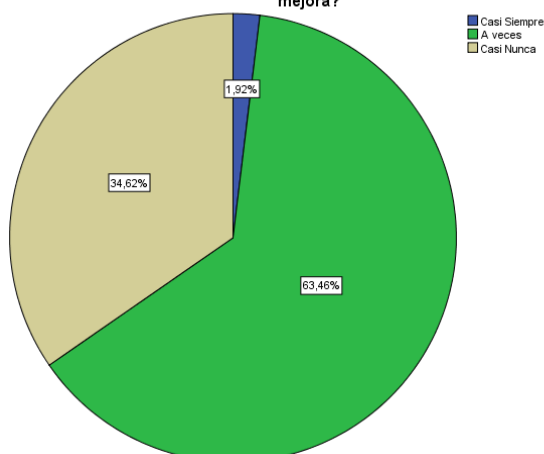


Gráfico #23: ¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño y a planear acciones de mejora?(p19)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a que si sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño y a planear acciones de mejora manifiestan un 1,9% que Casi Siempre, mientras que un 63,5 % dice A veces y el 34,6 % manifiesta que Casi nunca, los jefes se dedican a evaluar su desempeño, por lo que refleja un resultado no favorable para el desarrollo de la empresa.

¿Sus jefes emprenden acciones de mejora dentro de la empresa? (p20)

Cuadro # 22: ¿Sus jefes emprenden acciones de mejora dentro de la empresa? (p20)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	1	1,9	1,9	1,9
A veces	33	63,5	63,5	65,4
Casi Nunca	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

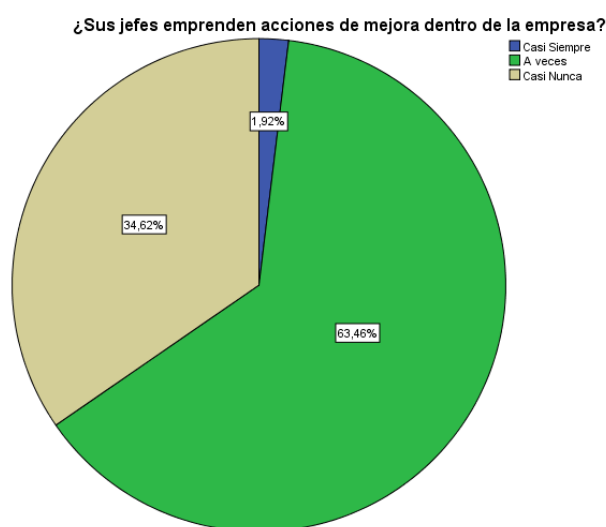


Gráfico #24: ¿Sus jefes emprenden acciones de mejora dentro de la empresa? (p20)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa en cuanto a que si sus emprenden acciones de mejora dentro de la empresa manifiesta un 1,9% que Casi Siempre, mientras que un 63,5 % dice A veces y el 34,6 % manifiesta que Casi nunca, los jefes emprenden acciones de mejora en bienestar de sus trabajadores, por lo que refleja un resultado no favorable para el desarrollo de la empresa y hace que se genere un deficiente clima laboral entre sus compañeros, ya que los jefes deben emprender acciones inmediatas para lograr un ambiente agradable mismo que benéfica a la empresa y a sus trabajadores.

¿Existe mucha movilidad y cambios de puestos de trabajo en la empresa? (p21)

Cuadro # 23: ¿Existe mucha movilidad y cambios de puestos de trabajo en la empresa? (p21)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	10	19,2	19,2	19,2
Válidos No	42	80,8	80,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa



Gráfico # 25: ¿Existe mucha movilidad y cambios de puestos de trabajo en la empresa? (p21)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a la pregunta de que si existe mucha movilidad y cambios de puestos de trabajo en la empresa manifiestan un 19,2% que SI, mientras que un 80,8% dice NO, por lo que refleja un resultado muy positivo, que garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa y ese pequeño porcentaje positivo no hace ver que la movilidad laboral sea con frecuencia.

¿Considera Ud. que su remuneración está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad? (p22)

Cuadro # 24: ¿Considera Ud. que su remuneración está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad? (p22)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	13,5	13,5	13,5
Totalmente de acuerdo	7	13,5	13,5	26,9
A veces	12	23,1	23,1	50,0
Parcialmente de acuerdo	21	40,4	40,4	90,4
En desacuerdo	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Considera Ud. que su remuneración está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad?

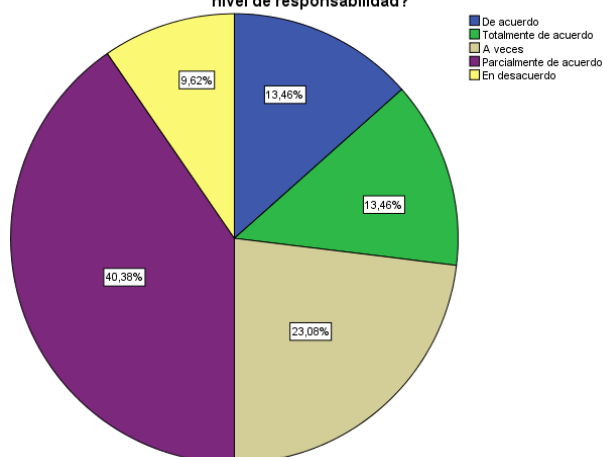


Gráfico # 26: ¿Considera Ud. que su remuneración está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad? (p22)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa a la pregunta Considera Ud. que su remuneración está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad manifiestan un 13,5% que está De acuerdo, mientras que un 13,5 % está Totalmente de acuerdo, el 23,1 % manifiesta que A veces, el 40,4 % está Parcialmente de acuerdo y el 9,6% está En desacuerdo, por lo que refleja un resultado no muy favorable a la economía del trabajador y también es preocupante para tratar con los directivos de la empresa.

¿Sus jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23)

Cuadro # 25: ¿Sus jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	7,7	7,7	7,7
A veces	21	40,4	40,4	48,1
Válidos Parcialmente de acuerdo	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

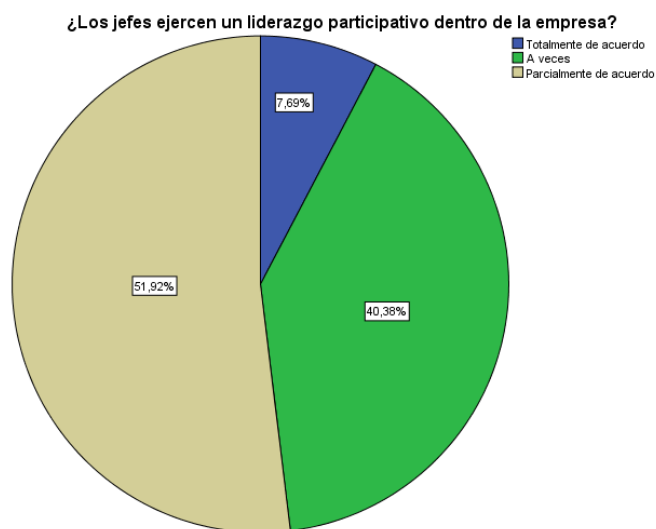


Gráfico # 27: Sus jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Sus jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa el 7,7 % manifestaron Totalmente de acuerdo, el 40,4% dice A veces y el 51,9 % manifestaron estar Parcialmente de acuerdo, por lo que se demuestra según las encuestas realizadas existe un liderazgo deficiente dentro de la empresa por parte de sus jefes.

**¿Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados?
(p24)**

Cuadro # 26: ¿Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados?
(p24)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	15	28,8	28,8	28,8
Válidos No	37	71,2	71,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

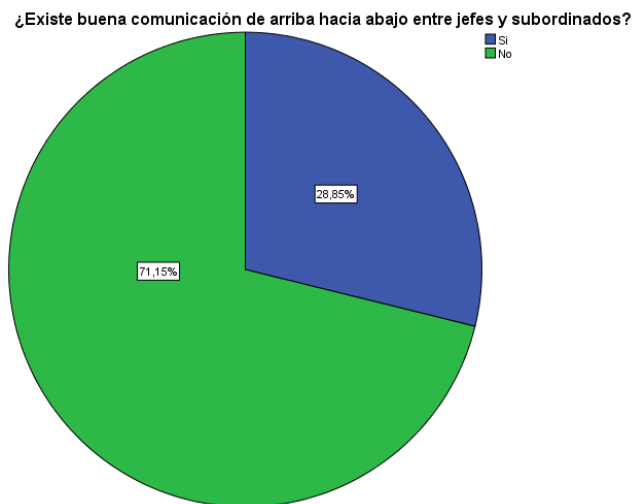


Gráfico # 28: Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados?
(p24)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Una de las preguntas esenciales para el desarrollo de la investigación fue conocer si Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados, es así que se puede observar que el 28,8% mencionan que SI, y el 71,2% dice que NO, por lo que se considera que no existe una comunicación muy acertada entre jefes y subordinados, ya que la comunicación es muy importante dentro de toda organización para el rendimiento físico y emocional del trabajador.

¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? (p25)

Cuadro # 27: ¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? (p25)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	9	17,3	17,3	17,3
Válidos A veces	43	82,7	82,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

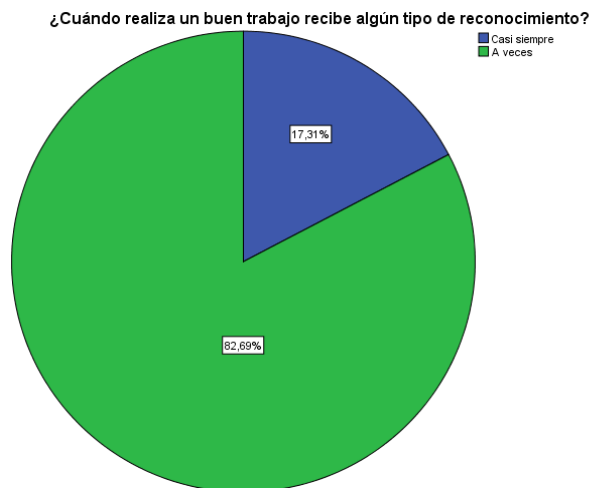


Gráfico # 29: ¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? (p25)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento el 17,3 % manifestaron Casi siempre y el 82,7 % dice A veces, por lo que hay que considerar y reconocer su esfuerzo al buen trabajo que realizan.

¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26)

Cuadro # 28: ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	9	17,3	17,3	17,3
Totalmente de acuerdo	20	38,5	38,5	55,8
A veces	11	21,2	21,2	76,9
Parcialmente de acuerdo	12	23,1	23,1	100,0
Válidos				
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

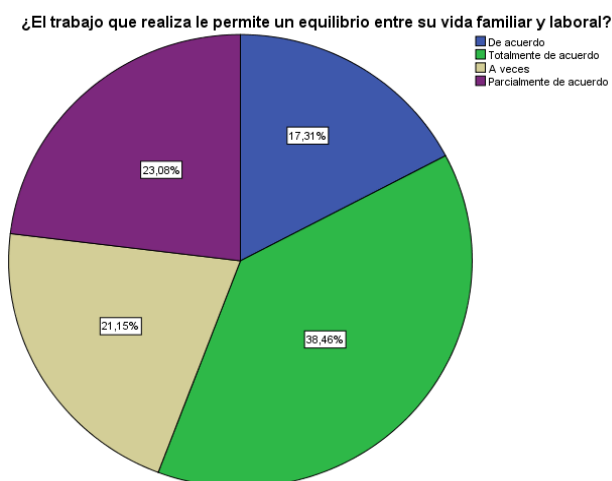


Gráfico # 30: ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

trabajo que un equilibrio familiar y

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral el 17,3 % manifestaron De acuerdo, el 38,5 % dice Totalmente de acuerdo el 21,2 % manifestaron que A veces y el 23,1% Parcialmente de acuerdo, por lo que se demuestra que el equilibrio se enfoca más a su responsabilidad con el trabajo.

¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? (p27)

Cuadro # 29: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? (p27)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	37	71,2	71,2	71,2
Válidos No	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar?

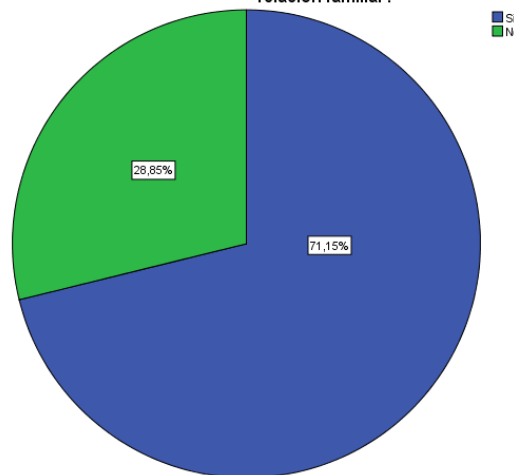


Gráfico # 31: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? (p27)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar el 71,2 % manifestaron que SI y el 28,8 % dice que NO, por lo que se demuestra en su gran mayoría que los trabajadores pasan más tiempo en su lugar de trabajo descuidando a su entorno familiar.

¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? (p28)

Cuadro # 30: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? (p28)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	52	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

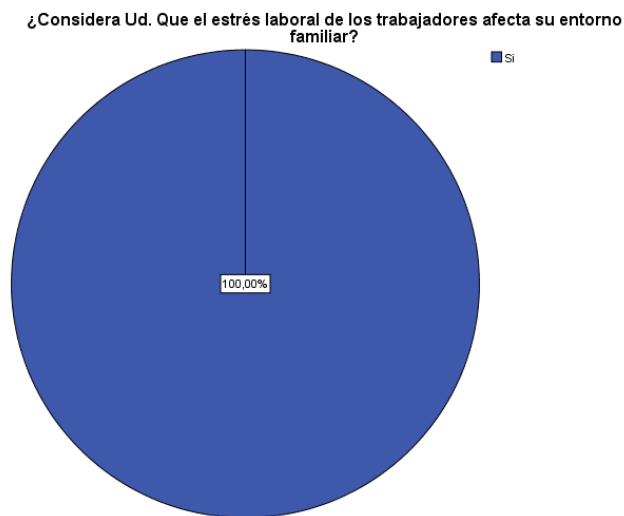


Gráfico # 32: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? (p28)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar el 100 % manifestaron que SI, por lo que se demuestra que el estrés laboral de sus trabajadores si afecta a las relaciones familiares de los trabajadores e incluso a su desarrollo integral.

**¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares?
(p29)**

Cuadro # 31: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? (p29)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	13,5	13,5	13,5
Casi siempre	32	61,5	61,5	75,0
A veces	13	25,0	25,0	100,0
Válidos Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

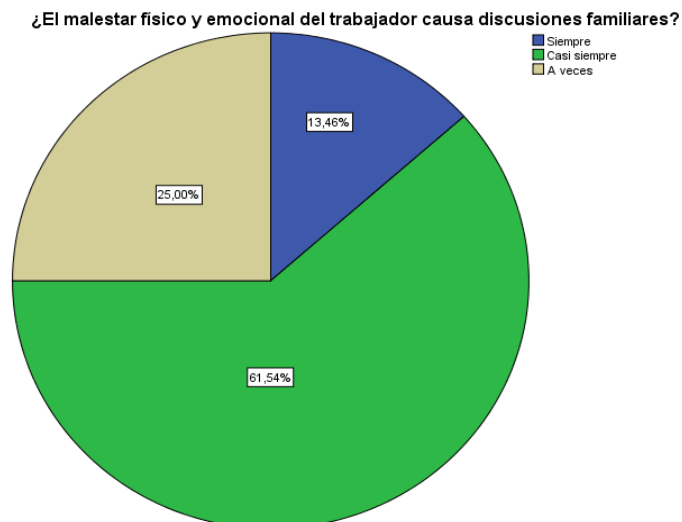


Gráfico # 33: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? (p29)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares el 13,5 % manifestaron que Siempre, el 61,5 % dice Casi siempre y el 25 % manifestaron que A veces, por lo que se demuestra que el malestar físico y emocional del trabajador si genera discusiones familiares.

**¿Su ambiente familiar es tenso y se generan problemas en su dinámica familiar?
(p30)**

Cuadro # 32: ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan problemas en su dinámica familiar? (p30)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	2	3,8	3,8	3,8
Casi siempre	33	63,5	63,5	67,3
A veces	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

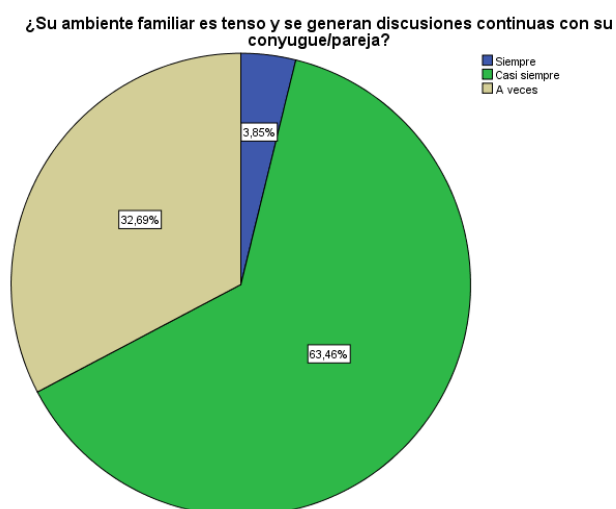


Gráfico # 34:
familiar es tenso
problemas en su dinámica familiar? (p30)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Su ambiente
y se generan

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja el 3,8 % manifestaron que Siempre, el 63,5 % dice Casi siempre y el 32,7 % manifestaron que A veces, por lo que se demuestra que el ambiente familiar es tenso y se generan constantes discusiones familiares.

¿Cuándo presenta una discusión con su pareja, por que razón específicamente es? (p31)

Cuadro # 33: ¿Cuándo presenta una discusión con su pareja, por que razón específicamente es? (p31)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Económico	6	11,5	11,5	11,5
Laboral	26	50,0	50,0	61,5
Válidos Social	1	1,9	1,9	63,5
Conyugal	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

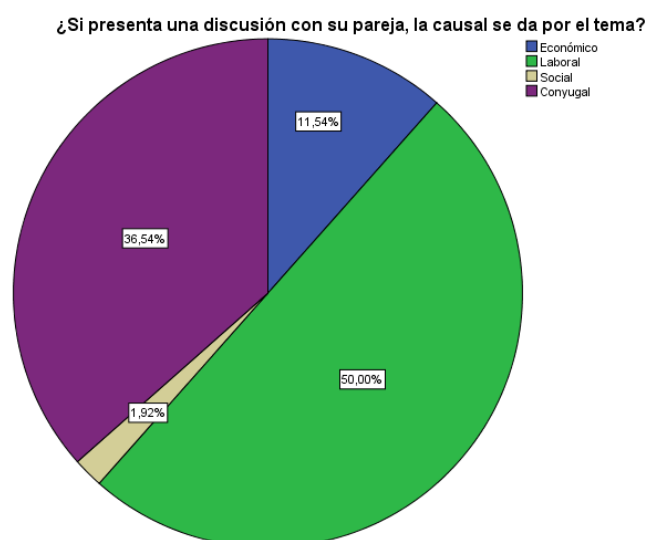


Gráfico # 35: ¿Cuándo presenta una discusión con su pareja, por que razón específicamente es? (p31)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Si presenta una discusión con su pareja, la causal se da por el tema el 11,5 % manifestaron Económico, el 50 % dice Laboral, el 1,9 % manifestaron Social y el 36,5% dicen Conyugal, por lo que se demuestra que las relaciones familiares de los trabajadores no son buenas en base al problema que tienen por su situación laboral, y descuidar de su familia.

¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? (p32)

Cuadro # 34: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? (p32)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	26	50,0	50,0	50,0
Casi siempre	21	40,4	40,4	90,4
A veces	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja?

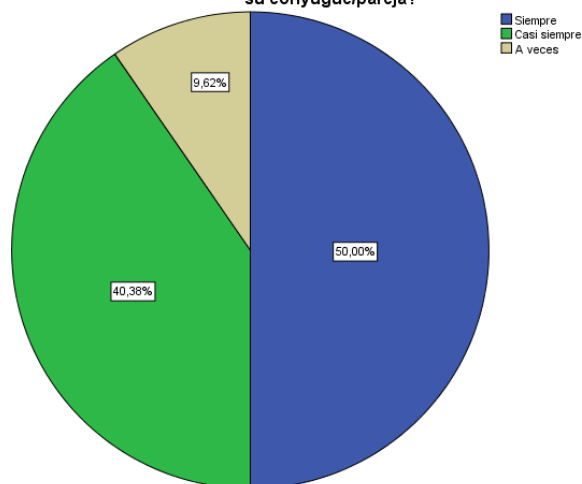


Gráfico # 36: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? (p32)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja el 50 % manifestaron que Siempre, el 40,4 % dice Casi siempre y el 9,6 % manifestaron que A veces, por lo que se demuestra que no existe una confianza asertiva con sus parejas.

¿Qué tipo de comunicación mantiene con su esposa e hijos? (p33)

Cuadro # 35: ¿Qué tipo de comunicación mantiene con su esposa e hijos? (p33)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy buena	21	40,4	40,4	40,4
Buena	30	57,7	57,7	98,1
Mala	1	1,9	1,9	100,0
Válidos				
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa



Gráfico # 37: ¿Qué tipo de comunicación mantiene con su esposa e hijos? (p33)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Qué tipo de comunicación mantiene con su esposa e hijos el 40,4 % manifestaron que Muy buena, el 57,7 % dice que Buena y el 1,9% manifestaron que Mala, por lo que se refleja que la comunicación no es muy aceptable dentro del entorno familiar de los trabajadores.

¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)

Cuadro # 36: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	34	65,4	65,4	65,4
Válidos A veces	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia?

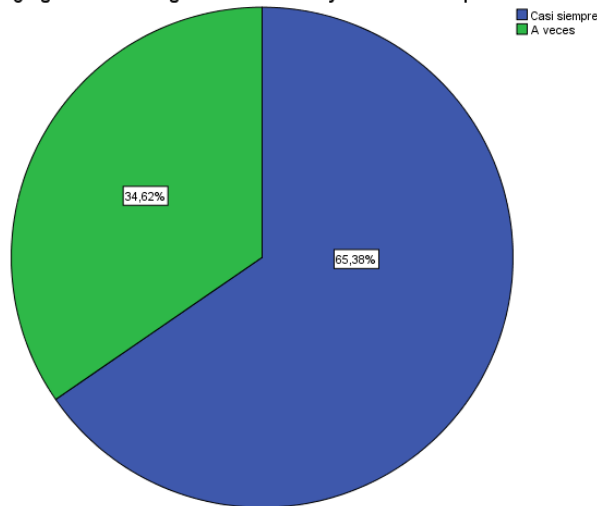


Gráfico # 38: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo de la empresa en cuanto a la pregunta Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia el 65,4 % manifestaron que Casi Siempre, y el 34,6 % dice que A veces, por lo que se demuestra que el cansancio de los trabajadores no les da mucho tiempo a atender a su familia, por lo que si genera conflicto es falta de atención.

¿Qué tipo de Relación mantiene con su esposa, hijos y entorno familiar? (p35)

Cuadro # 37: ¿Qué tipo de Relación mantiene con su esposa, hijos y entorno familiar? (p35)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Afectiva	8	15,4	15,4	15,4
Afectiva	23	44,2	44,2	59,6
Válidos Poco Afectiva	16	30,79	30,7	96,5
Nada Afectiva	5	9,6	9,6	96,2
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

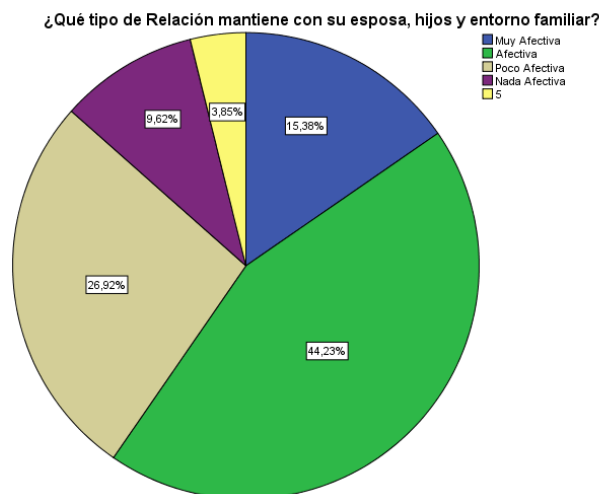


Gráfico # 39: ¿Qué tipo de Relación mantiene con su esposa, hijos y entorno familiar? (p35)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa en cuanto a la pregunta Qué tipo de relación mantiene con su esposa, hijos y entorno familiar manifestaron que el 15,4 % mantiene una relación Muy Afectiva son su círculo familiar, un 44,2 % menciona que tiene una relación Afectiva, el 30,7 % manifiesta que su relación en si es Poco Afectiva, y el 9,6 % menciona que su relación familiar en si es Nada Afectiva, observando que si existe relaciones familiares no muy acordes a estimular buenos lazos afectivos dentro de su círculo familiar.

¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia? (p36)

Cuadro # 38: ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia? (p36)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Una vez a la semana	4	7,7	7,7	7,7
Todos los fines de semana	10	19,2	19,2	26,9
Válidos Una vez al mes	27	51,9	51,9	78,8
Nunca	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

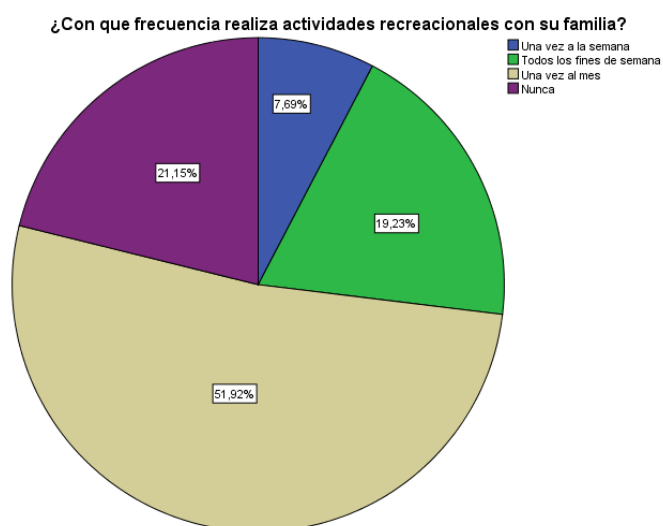


Gráfico #40:
frecuencia
actividades
con su familia? (p36)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Con que
realiza
recreacionales

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Con qué frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia el 7,7 % manifestaron que Una vez a la semana, el 19,2% dice Todos los fines de semana, y el 51,9 % dice que Una vez al mes y el 21,2% menciona que Nunca, por lo que se demuestra que es necesario realizar actividades de recreación y dedicar más tiempo a compartir con su familia.

¿Cuándo su o sus hijos tienen dificultades escolares esta Ud. presente para ayudarle? (p37)

Cuadro # 39: ¿Cuándo su o sus hijos tienen dificultades escolares esta Ud. presente para ayudarle? (p37)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	2	3,8	3,8	3,8
A veces	46	88,5	88,5	92,3
Casi nunca	4	7,7	7,7	100,0
Válidos				
Total	52	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

¿Cuándo su o sus hijos tienen dificultades escolares esta Ud. presente para ayudarle?

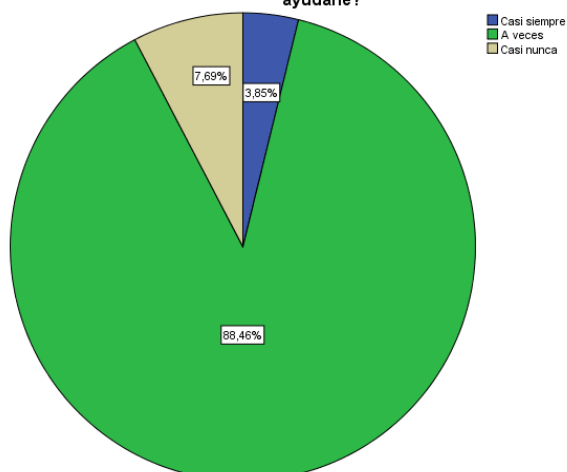


Gráfico # 41: Cuándo su o sus hijos tienen dificultades escolares esta Ud. presente para ayudarle? (p37)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Cuándo su o sus hijos tienen dificultades escolares esta Ud. presente para ayudarle el 3,8 % manifestaron que Casi Siempre, el 88,5 % dice A veces y el 7,7 % manifestaron que Casi nunca, por lo que se demuestra que ellos al momento de estar trabajando no tienen la disponibilidad del tiempo para poder asistirlos en ese momento.

¿Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? (p38)

Cuadro # 40: Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? (p38)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	52	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa



Gráfico # 42: Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? (p38)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De los datos recabados a los trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa en cuanto a la pregunta Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año el 100 % manifestaron que SI, por lo que se demuestra en su gran totalidad que las relaciones familiares han desmejorado porque los trabajadores pasan más tiempo en su lugar de trabajo descuidando a su entorno familiar.

¿Cuáles son las aspiraciones trazadas en su vida? (p39)

Cuadro # 41: Cuáles son las aspiraciones trazadas en su vida (p39)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ser mejor persona, padre y esposo	14	26,9	26,9
	Esforzarse y dar lo mejor de si	7	13,5	40,4
	Especializarse en todo sobre aviación	8	15,4	55,8
	Llegar a ser un buen piloto / graduarse como piloto	11	21,2	76,9
	Obtener sus propias cosas (casa, carro)	12	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

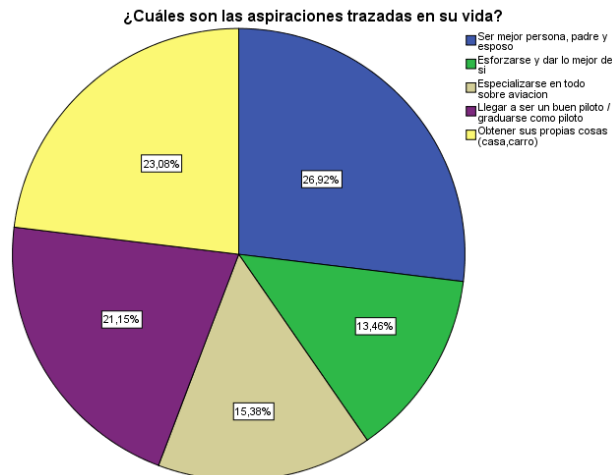


Gráfico # 43: ¿Cuáles son las aspiraciones trazadas en su vida? (p39)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

En cuanto a la pregunta sobre cuales sus aspiraciones trazadas los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa supieron manifestar de forma abierta el 26,9 % quiere ser mejor persona, padre y esposo, un 13,5 % manifiesta que esforzarse y siempre dar lo mejor de si mismos, el 15,4 % menciona que desean especializarse en todo sobre aviación, un 21,2 % menciona que quiere graduarse de piloto comercial y ser un buen piloto y el 23,1 % manifiesta que aspira tener sus propias cosas con esfuerzo ya sea su propia casa o carro.

¿Que aspira Ud. con su familia o/ círculo familiar? (p40)

Cuadro # 42: Que aspira Ud. con su familia o/ círculo familiar (p40)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Dedicar más tiempo a mis hijos / Compartir más tiempo con su familia	14	26,9	26,9
	Llevar un ambiente armónico y mejorar las relaciones familiares	12	23,1	23,1
	Permanecer unidos en familia y viajar por muchos lugares	15	28,8	28,8
	Tener una economía estable, para poder estar junto a ellos.	11	21,2	21,2
	Total	52	100,0	100,0

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

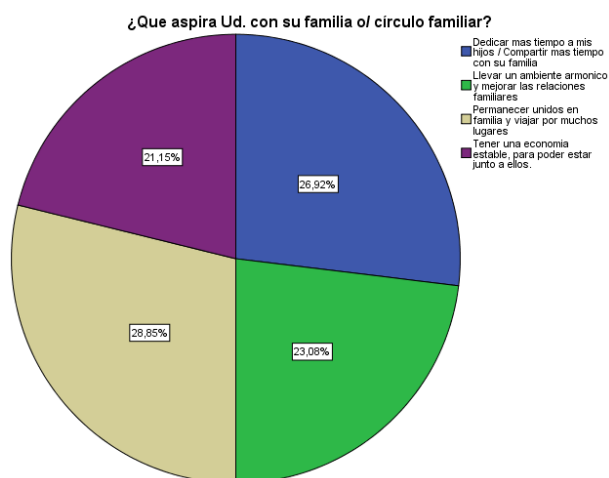


Gráfico # 44: Que aspira Ud. con su familia o/ círculo familiar (p40)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

En cuanto a la pregunta sobre que aspira el trabajador con su familia los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa supieron manifestar de forma abierta que el 26,9 % desea dedicar más tiempo a sus hijos y compartir con su familia, un 23,1 % menciona que desea llevar un ambiente armónico y mejorar su relación familiar, el 28,8% aspira permanecer unido a su familia y viajar por muchos lugares y el 21,2 % aspira tener una economía estable para poder reubicar a su familia en la misma provincia donde trabaja el jefe de hogar y así permanecer junto a ellos.

Interpretación de Resultados

Tabla de contingencia # 3: ¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo? (p9) * ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26)

		¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral?	Total
		Parcialmente de acuerdo	
¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo?	Siempre	0	3
	Casi Siempre	6	16
	A veces	3	24
	Casi Nunca	3	9
Total		12	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

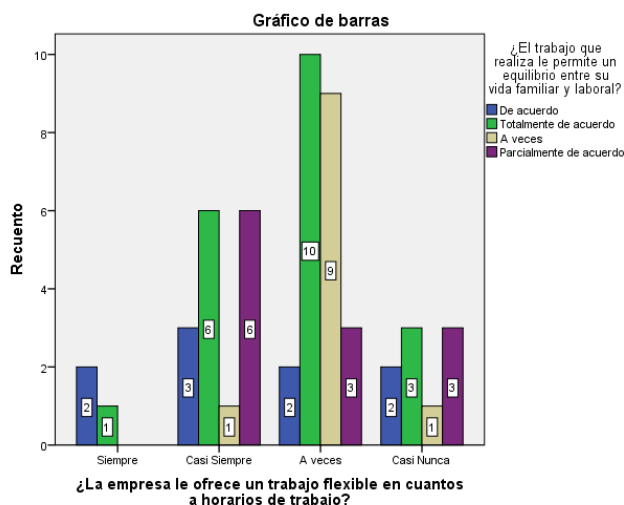


Gráfico # 45: ¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo? (p9) * ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Se puede percibir un resultado muy elevado en cuanto a que si la empresa le ofrece horarios flexibles al trabajador, y en su gran mayoría determina que a veces por ende esto genera un desequilibrio entre la vida familiar del trabajador, generándose ausencia en el hogar y falta de interés para compartir momentos en familia.

Tabla de contingencia # 4: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (p13)* ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16)

		¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades?			Total
		Casi siempre	A veces	Casi nunca	
¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	Casi siempre	7	0	0	7
	A veces	0	27	0	27
	Casi nunca	0	0	18	18
	Total	7	27	18	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

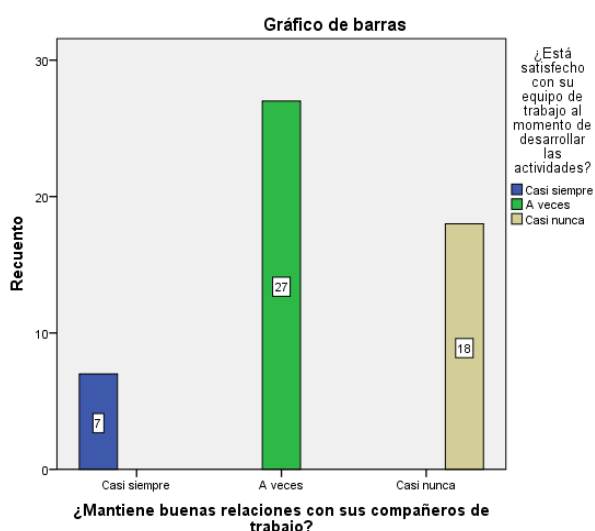


Gráfico # 46: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (p13)* ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Se puede vislumbrar un resultado muy elevado y preocupante en cuanto a las buenas relaciones entre compañeros, ya que su mayoría manifiesta que a veces o casi nunca mantienen una buena relación, por lo que al momento de realizar las actividades de trabajo no se encuentran muy satisfechas con el rendimiento de sus compañeros, razón por la cual si se produce un clima laboral tenso dentro de la empresa.

Tabla de contingencia # 5: ¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo? p(11)* Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (p18)

	¿Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo?			Total	
	Casi siempre	A veces	Casi nunca		
¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo?	Casi Siempre	1	6	0	7
	A veces	0	27	0	27
	Casi Nunca	0	0	18	18
Total	1	33	18	52	

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

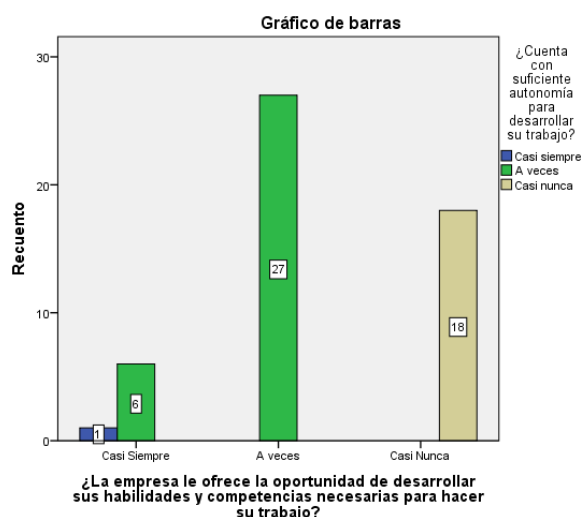


Gráfico # 47: ¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo? p(11)* Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (p18)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Se puede apreciar un resultado muy elevado y preocupante en cuanto a su gran mayoría que manifiesta que casi nunca tiene la oportunidad de desarrollar sus habilidades, por lo que no tiene la autonomía suficiente para desarrollar su trabajo, ya que ese impedimento de actividades genera una baja productividad y malestar en los trabajadores, porque se erigen a un sistema dictatorial y hace de su trabajo tenso.

Tabla de contingencia # 6: ¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral? p(19) * ¿Los jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23)

		¿Los jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa?			Total
		Totalmente de acuerdo	A veces	Parcialmente de acuerdo	
¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral?	Casi Siempre	0	1	0	1
	A veces	2	12	19	33
	Casi Nunca	2	8	8	18
	Total	4	21	27	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

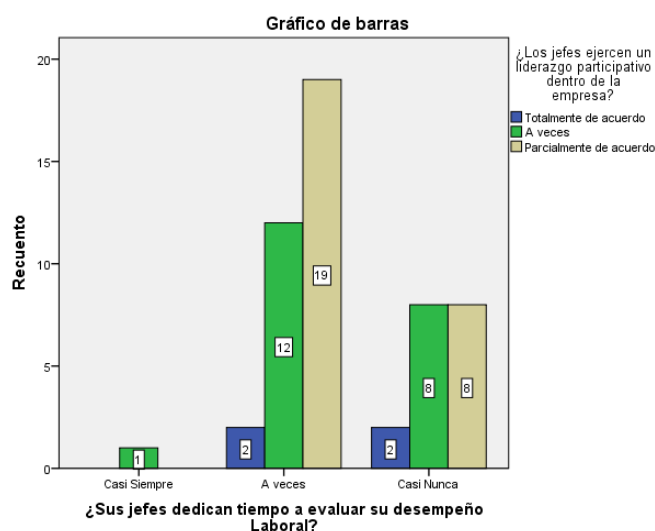


Gráfico # 48: ¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral? p(19) * ¿Los jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Existe un porcentaje de resultados muy alarmante donde los trabajadores manifiestan estar muy poco de acuerdo con el liderazgo participativo que ejercen sus superiores, por lo que es importante tomar cartas en el asunto así mismo en su gran mayoría manifiestan que los jefes a veces dedican tiempo a evaluar las actividades que desempeñan por lo que genera un malestar a los trabajadores al no existir un buen liderazgo y falta de evaluación para que ellos sepan si están realizando un buen trabajo visto esto es otro factor para un inadecuado clima laboral dentro de la empresa.

Tabla de contingencia # 7: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? p(28) * ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja? p(30)

	¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja?			Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	
¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? Si	2	33	17	52
Total	2	33	17	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

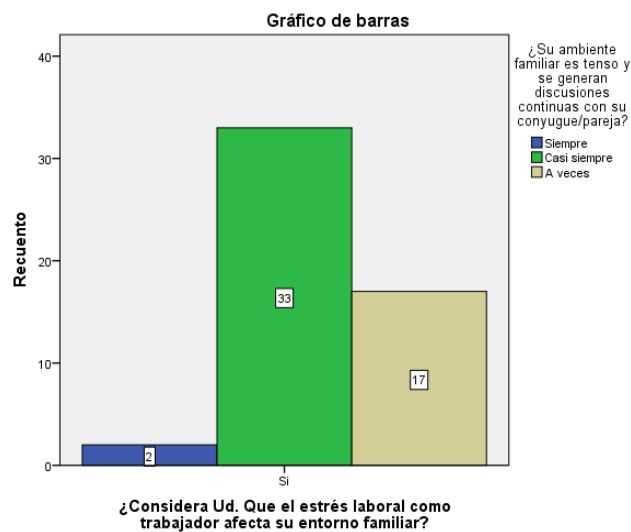


Gráfico # 49: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? p(28) * ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja? p(30)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo al grafico reflejado se ve que casi todas las opiniones son favorables a que si el estrés laboral le afecta su entorno familiar y producto de ello se genera un ambiente familiar tenso donde se producen discusiones familiares continuas entre pareja, por lo que es muy importante abordar esta temática para un buen fortalecimiento de las relaciones familiares de los trabajadores.

Tabla de contingencia # 8: ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? p(12)* ¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? p(25)

	¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento?		Total
	Casi siempre	A veces	
¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? Si	9	43	52
Total	9	43	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

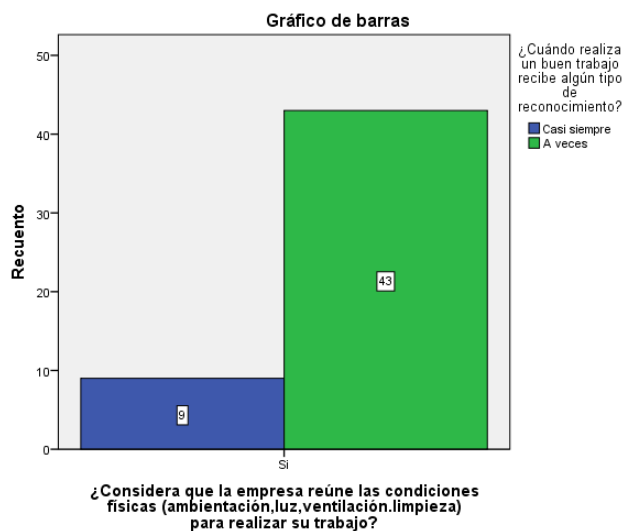


Gráfico # 50: ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? p(12)* ¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? p(25)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo al grafico reflejado se ve que casi todas las opiniones son favorables a que si la empresa les ofrece las condiciones adecuadas para realizar su trabajo y también la mayoría asegura que no recibe ningún tipo d ereconocimiento alguno cuando realiza un buen trabajo por lo que se considera que la motivación es muy importante para los trabajadores ya que

también tendrían una buenas productividad y satisfacción personal donde sus relaciones interpersonales también serian satisfactorias.

Tabla de contingencia # 9: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? p(29) * ¿Cuando presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es? p(31)

		¿Cuándo presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es?			Total
		Económico	Laboral	Social	
¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares?	Siempre	5	2	0	7
	Casi siempre	10	21	1	32
	A veces	6	7	0	13
Total		21	30	1	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

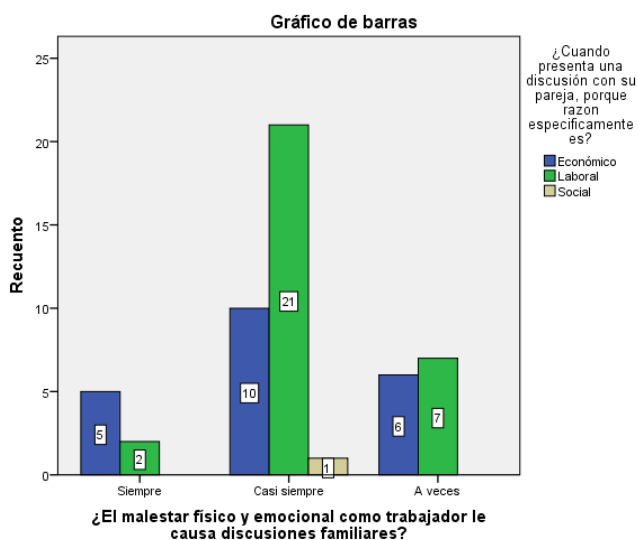


Gráfico # 50: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? p(29) * ¿Cuando presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es? p(31)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Por lo visto según grafico reflejado en su gran mayoría los trabajadores dicen que el malestar físico y emocional es el factor para dar paso a ciertas discusiones familiares los problemas que vienen a enfrentar son por razones laborales en su gran mayoría y poco por la situación

económica que abordan en su núcleo familiar, hay que tomar en cuenta que el clima laboral si influye sobre las buenas relaciones familiares de los trabajadores.

Tabla de contingencia # 10: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)* ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia?(p36)

		¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia?				Total
		Una vez a la semana	Todos los fines de semana	Una vez al mes	Nunca	
¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia?	Casi siempre	1	7	19	7	34
	A veces	3	3	8	4	18
Total		4	10	27	11	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

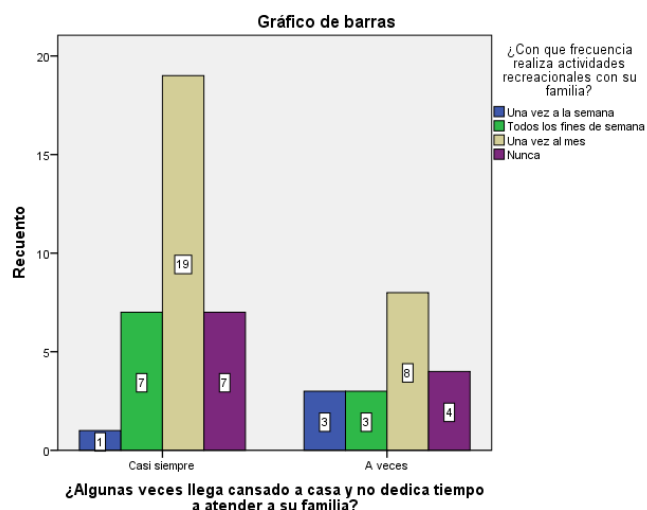


Gráfico # 51:¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)* ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia?(p36)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

La falta de atención, llegar cansado a casa y no dedicar tiempo para atender a su familia según el gráfico es muy preocupante ya que en su gran mayoría los trabajadores llegan cansados a casa y no dedican su atención a los miembros de su núcleo familiar, acarreándose actividades recreacionales poco frecuentes con su familia, donde su gran mayoría una vez al mes o nunca realiza actividades recreacionales con su familia, razón por la cual se debe intervenir para que los trabajadores estén pendientes de su familia y puedan dedicar tiempo a su familia, el directorio de la empresa además deberá desarrollar actividades que fomenten la participación de ellos.

Tabla de contingencia # 11: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? p(27) * Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? p(38)

		Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año?		Total
		Si	No	
¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar?	Si	37		37
	No	15		15
Total		52		52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

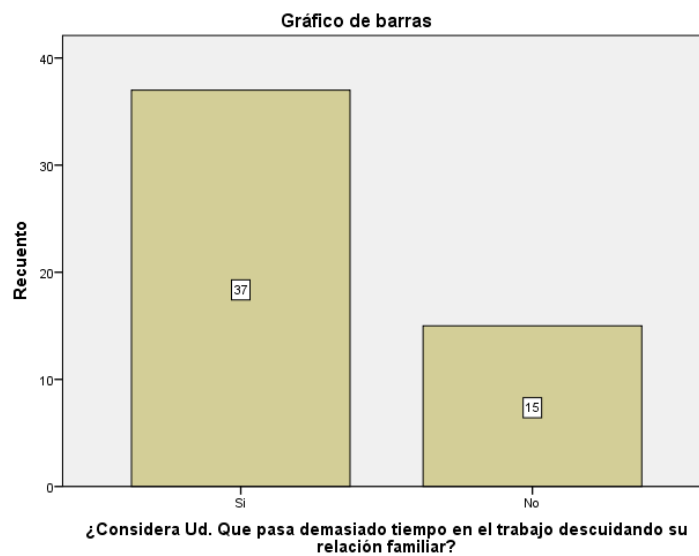


Gráfico # 52: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? p(27) * Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año? p(38)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo al grafico reflejado se ve que casi todas las opiniones tiene mucha concordancia a que Si el trabajador pasa demasiado tiempo en el lugar de trabajo, descuidando su relación familiar, por lo que esto hace que se genere malas relaciones familiares y también se califica

a una disminución de relaciones familiares en el último año de cada trabajador, situación que es muy alarmante para las relaciones familiares de los trabajadores.

Tabla de contingencia # 12: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? p(32) * ¿Lugar de residencia de su familia? p(6)

		¿Lugar de residencia de su familia. ?				Total
		Puyo-Macac	Latacunga-Quito	Guayaquil-Quevedo	Ibarra-Tulcán	
¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja ?	Siempre	4	1	0	1	6
	Casi siempre	13	4	7	2	26
	A veces	0	1	0	0	1
	Casi nunca	14	1	2	2	19
Total		31	7	9	5	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

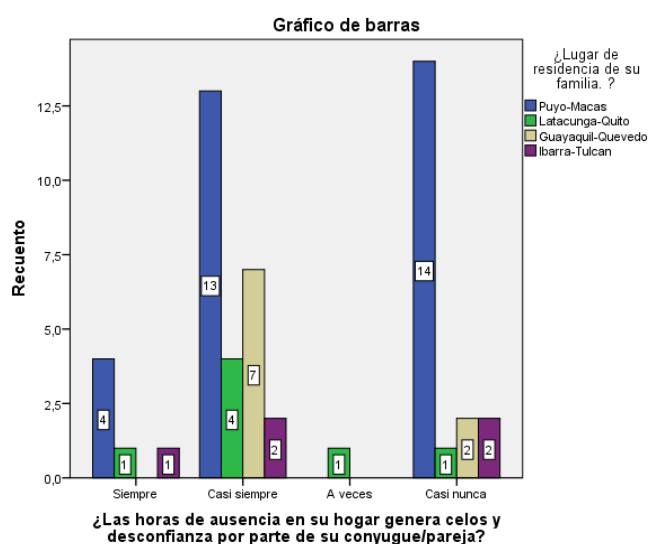


Gráfico # 53: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? p(32) * ¿Lugar de residencia de su familia. ? p(6)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De las respuestas presentadas se puede deducir que las horas de ausencia en el hogar de cada trabajador si le generan celos, desconfianza por parte de su pareja, por lo que

así mismo se muestra que sus familias si están lejos, por lo que no conviven a diario por la situación del trabajo.

Verificación de hipótesis

H1= El clima laboral incide en las relaciones familiares de los trabajadores, de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza.

Para la verificación de la hipótesis se comprobó a través de la aplicación de la encuesta empleada a los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza y de acuerdo a las respuestas tabuladas indican:

Tabla # 3: En cuanto a si la empresa le ofrece un trabajo flexible en horarios de trabajo su gran mayoría manifestó que no, por lo que no se le permite un equilibrio entre su vida familiar de acuerdo a resultados reflejados en las encuestas.

Tabla # 7: Hace referencia al estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar y si el ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja, por lo que resultados reflejados son muy altos a que si mantienen discusiones constantes y el estrés es un factor influyente en este aspecto.

Tabla # 9: Se refiere sobre si el malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares y si presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es, los datos reflejados son acordes a que su gran mayoría manifiesta se da por problemas laborales.

Tabla # 10: En consecuencia de que el trabajador llega cansado a casa ya no dedica tiempo a atender a su familia, los resultados son alarmantes porque su gran mayoría manifiesta que casi siempre y esto causa poca actividad recreacional en familia.

Tabla #12: Se considera que el trabajador pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar los resultados son muy alarmantes y altos.

De acuerdo a todos los datos estadísticos reflejados, es muy importante conciliar las relaciones familiares de los trabajadores pero todo eso será posible si se logra formar

un buen clima laboral, porque ese el problema latente en el contexto que perturba a las relaciones familiares de cada trabajador.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El Clima Laboral de acuerdo a lo investigado dentro de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la parroquia Shell provincia de Pastaza, si demuestra una afectación para sus trabajadores en cuanto a la fomentación del compañerismo y a la buena comunicación entre sus compañeros de trabajo, ya que al momento de realizar las actividades no se encuentran satisfechos con el equipo de trabajo y los resultados no son los esperados, dándose relaciones interpersonales deficientes.

- El liderazgo y la comunicación interna por parte de los jefes y directivos de la empresa no es eficiente, participativa, ni afectiva misma que genera rechazo por parte de los trabajadores, porque se les cohibe desarrollar sus habilidades y competencias al momento de realizar sus actividades, generando una deficiente autonomía a su desenvolvimiento laboral.

- Por otro lado el ambiente laboral a condiciones físicas dentro de la empresa reúne el 100% de aceptación por parte de sus trabajadores, pero cuando realizan un buen trabajo el 82,7 % manifiesta que no recibe reconocimiento alguno, esto se suma también al malestar de sus trabajadores que la remuneración que reciben los trabajadores de la empresa no está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad, por lo que no es muy favorable a la economía del trabajador.

- El efecto del estrés laboral de los trabajadores de la empresa perturba en un 100% al entorno familiar, al malestar físico y emocional del trabajador generándose deficientes relaciones familiares, por lo que el trabajador encuentra un escape fuera del hogar con personas que les comprendan y compartan sus mismos gustos.
- Resulta alarmante los datos obtenidos en cuanto a que si el trabajador pasa demasiado tiempo en su lugar de trabajo descuidando su relación familiar, por lo que el 71,5% responde que SI, esto provoca deficientes relaciones familiares mismas, que en su gran mayoría llega cansado al hogar y no dedica tiempo para atender a su familia, generándose un ambiente familiar tenso discusiones continuas, creando desconfianza por parte de su conyugue y manteniendo una comunicación poco afectiva con los miembros de su núcleo familiar.

Recomendaciones

- Para lograr lazos de amistad, confianza y compañerismo dentro de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la parroquia Shell provincia de Pastaza entre sus trabajadores la empresa deberá emprender medios alternativos a la resolución de conflictos que generen un ambiente armónico y llevadero, para lo cual se propone la creación de un Manual de Convivencia interno para la empresa, mismo que regirá la convivencia de sus trabajadores, pilotos y personal administrativo.
- Los jefes y directivos de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la parroquia Shell provincia de Pastaza, deberán ejercer un liderazgo participativo y llevadero dentro de la empresa, así mismo una comunicación afectiva, con buen trato donde se brinde el espacio de escuchar y evaluar las actividades realizadas por los trabajadores.

- Los jefes y directivos de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la parroquia Shell provincia de Pastaza, deberán tener muy en cuenta el trabajo que realizan sus trabajadores por lo que a mayor motivación mayor productividad, reconociendo su aporte valioso para el crecimiento de la empresa y equilibrando el pago de sus sueldos de esta manera se evitara su inconformidad.

- Propiciar espacios en actividades socio-culturales y recreacionales con los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa y con ello incluir la participación de su círculo familiar, con la finalidad de fomentar los lazos afectivos y mejorar sus relaciones familiares en un ambiente armónico, llevadero, seguro y tranquilo en el hogar de cada trabajador.

- Promover la intervención del Trabajador Social dentro de esta investigación ya que los resultados se verán reflejados al momento de la aplicación de la propuesta que se presenta en este trabajo de fin de carrera, la misma que nos permitirá mejorar el clima laboral y conciliar las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA. de la Parroquia Shell Provincia de Pastaza.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos

Tema:

Manual de Convivencia interno para los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza.

Beneficiarios: Trabajadores, pilotos, personal administrativo y directivos de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA

Beneficiarios Directos: 52 trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA, LTDA.

Beneficiarios Indirectos: Familias de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA, LTDA., directivos de la empresa.

Ubicación:

Provincia: Pastaza

Ciudad: Puyo

Parroquia: Shell

Tiempo estimado para la ejecución: 12 meses

Equipo Técnico Responsable: La propuesta será ejecutada por: Maryuri Solange Guamán Fuentes estudiante de Trabajo Social.

Costo: \$ 14.567,7

Antecedentes de la Propuesta

De acuerdo a los resultados de la presente investigación El clima laboral y las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza., se pudo determinar la existencia de un deficiente Clima laboral dentro de la empresa mismo que incide en las relaciones familiares de cada trabajador, ya que toda situación que convive a diario el trabajador dentro de su lugar de trabajo repercute con el estado de ánimo, actitud e importancia que puede ofrecer a los miembros de su familia.

La dificultad de llevar una buena comunicación y buenas relaciones entre compañeros de trabajo, a su buen desempeño laboral así como la falta de incentivos y reconocimientos al buen trabajo realizado, la poca flexibilidad que poseen en cuanto a sus horarios de trabajo, la cohibición de desarrollar sus habilidades y competencias al momento de realizar sus actividades, como también la no existencia de un buen liderazgo y comunicación de sus jefes hacia los subordinados hace que se genere un clima laboral tenso y rutinario.

De esta manera revisados y analizados los datos sobre su incidencia del clima laboral en las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., se distinguen ciertos factores que generan conflicto en las relaciones familiares de los trabajadores, por lo que es un punto central a tomar muy en cuenta en el desarrollo de la presente propuesta generando y armonizando un buen clima laboral, una comunicación efectiva en beneficio del clima laboral de sus trabajadores y así de esta manera tener relaciones familiares afectivas, unidas con la aspiración de que cada trabajador tenga en mente que su familia es lo más importante y que a un futuro ellos sabrán sobrellevar su relación de familia ante cualquier adversidad que se les presente en la vida.

Justificación

La presente propuesta que da la solución a la problemática estudiada sobre el clima laboral y relaciones familiares de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., es muy importante ya que de esta manera la implementación del manual de convivencia interno para los trabajadores de la empresa hará que se llegue a corregir ciertos aspectos negativos que interrumpían al buen clima laboral, mismo que afecta a las relaciones familiares del núcleo familiar de cada trabajador, así mismo se fomentara el compañerismo la solidaridad, una buena comunicación y a la satisfacción de las actividades realizadas como equipo de trabajo. Por otro lado hará que los jefes sean más accesibles al dialogo, permitan a sus trabajadores desenvolverse de la mejor manera demostrando sus habilidades y destrezas, se dará la flexibilidad en cuanto a sus horarios de trabajo así como poco a poco se irá reconociendo el buen trabajo desempeñado de una manera justa y equitativa, de esta manera se lograra tener un clima laboral armónico y motivado.

Cabe recalcar que la conciliación de las relaciones familiares son muy importantes para el desarrollo integral del trabajador así como también para los miembros de su núcleo familiar, por lo que la presente propuesta está comprometida a la inclusión de valores familiares de amor, respeto, unión, apoyo y cariño a la vida misma de cada trabajador con responsabilidad social de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., cuya institución será la encargada de difundir y aplicar en su entorno el presente manual, así como la familia tendrá una inclusión dentro de actividades recreacionales o socio culturales que la empresa realice.

Es por ello que considero que la creación de este manual de convivencia interno para los trabajadores de la empresa es de vital importancia, así como también es una herramienta de aporte teórico-práctico para sus directivos, ya que de esta manera los conflictos y malestares laborales se reducirán en su totalidad y las relaciones familiares de los trabajadores serán más fortalecidas armónicamente y llevadera, generando un beneficio para la empresa.

Por lo que se trata de una propuesta realizable en vista de que se cuenta con la apertura y apoyo del directorio además que su financiamiento será por parte de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA.

OBJETIVOS

Objetivo General

Elaborar un Manual de Convivencia interno, para que sea aplicado a los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza, con el afán de mejorar el clima laboral y las relaciones familiares de sus trabajadores.

Objetivos Específicos

- Definir todos los contenidos que formaran parte del Manual de Convivencia interno para el mejoramiento del clima laboral y las relaciones familiares.

- Planificar el uso y aplicación del presente manual para fortalecer el clima laboral y las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA.

- Socializar y difundir a los trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA, sobre el uso y manejo de este Manual de Convivencia interno.

- Monitoreo y Evaluación

Análisis de factibilidad

Poner en práctica la presente propuesta es viable debido a que se cuenta con el apoyo de los directivos de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza, quienes demuestran un gran interés por contar con este manual de convivencia interno, ya que la intención primordial es mejorar los lazos interpersonales, para lograr un buen clima laboral y relaciones familiares no solamente de los trabajadores, sino de todos los actores sociales vinculados con la empresa.

Dentro de esta propuesta se considerarán equipos modernos de audio y video usado con fines didácticos para el desarrollo de la socialización del trabajo realizado, al respecto, cabe mencionar que en la Empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., cuenta con el mencionado material y está a disponibilidad en cuanto se solicite, por ende, la propuesta, desde esta perspectiva, es realizable. Son comúnmente aplicados como materiales auxiliares en conferencias y exposiciones, los equipos de audio, DVD, televisor de pantalla gigante, o en su lugar un computador y proyector, incluidos otros elementos indispensables como son los CD's, diapositivas, servicio de INTERNET, entre otras; todos los materiales citados son de fácil adquisición.

El medio ambiente no sufrirá ninguna alteración, es importante reconocer este hecho ya que se hace uso exclusivo de la enseñanza por explicación, que es parte de las labores cotidianas y su difusión se realizará por medio de un evento masivo al que se convocará a todos los trabajadores de la empresa.

En cuanto a la factibilidad legal en la propuesta realizada, no pasa por alto ninguna normativa legal, pues tanto a nivel Nacional se fundamentara en los Derechos Humanos, a nivel del Estado Ecuatoriano, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), como él en Código de Trabajo, LOSEP y se respetaran los reglamentos legales establecidos , donde se fomenta el respeto y cuidado de los mismos bajo la forma de lo ético y lo moral en el respeto y cumplimientos de los derechos de los trabajadores.

La autora de esta propuesta tendrá a cargo la socialización y difusión de todos los beneficios que lanza este manual de convivencia interno, para que sea aceptado y conocido por todos los trabajadores de la institución.

La factibilidad económica para la presente propuesta será asumida por los directivos de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza

En cuanto a la factibilidad epistemológica el autor De Souza Silva, y otros (2001), afirman que el todo es dinámico y diferente del conjunto de sus partes; para comprender su dinámica es necesario comprender la trama de las relaciones y significados cambiantes que lo constituyen (holismo).

Existen múltiples realidades dependientes de las diferentes percepciones de los diferentes grupos de actores sociales en sus diferentes contextos (contextualismo—constructivismo ontológico). La realidad es socialmente construida y puede ser socialmente transformada.

La innovación emerge de la interacción; las innovaciones relevantes emergen de procesos de interacción social, con la participación de los que de ellas necesitan. Las —organizaciones de innovaciónl actúan interactivamente en su contexto relevante, sin separar investigación-transferencia-adopción. (p. 159)

De esta forma la viabilidad y factibilidad de la propuesta está garantizada, en espera de los resultados positivos que se planifican para este grupo de personas y sus familias.

Fundamentación

El manual de convivencia interno

Definiciones

Es un instrumento administrativo, constituido por un conjunto de normas destinadas a regular la convivencia social de las personas (empleados y trabajadores), como también la de los procesos disciplinarios, de estímulo y formativos que dinamicen el desarrollo de las personas que laboran al interior de las instituciones.

Es un instrumento que cada comunidad social construye con el propósito de definir sus propias normas de convivencia de acuerdo al proyecto organizacional.

La razón de ser de las normas de comportamiento, es la de favorecer la adhesión a valores tales como la verdad, la responsabilidad, la libertad, la sobriedad, la perseverancia y la sensibilidad hacia la necesidad de los demás.

Lo relevante, de este conjunto de normas, es lograr por medio del ejemplo, la persuasión y el compromiso personal un cambio en la conducta sin tener que recurrir a la amenaza o a la mera sanción.

Necesidad de un Manual de convivencia interno

En la Empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza se encuentra la necesidad de elaborar e implementar un manual de convivencia interno ya que es la capacidad de anticipación a las situaciones conflictivas que puedan dañar el clima laboral y las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa.

Beneficios de un Manual de Convivencia

- Identificar las causas de los conflictos.
- Identificar las formas adecuadas de resolver conflictos e involucrar a la empresa.
- Fortalecer las relaciones empleador-obrero, obrero – entorno familiar.

Condiciones necesarias

- Deseo, compromiso y participación.
- Conocimiento de los límites y normativas legales para la resolución de conflictos.
- Disponer de un proyecto de convivencia.

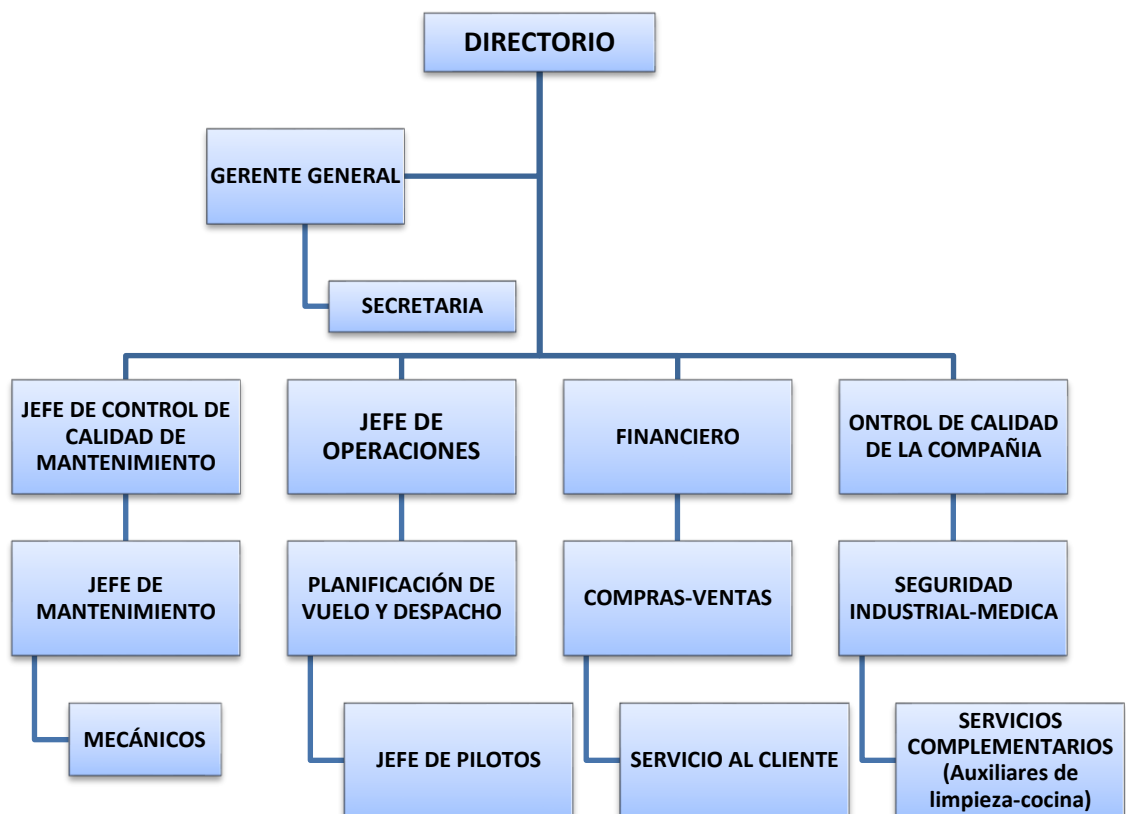


Grafico # 54: Organigrama Estructural funcional

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: AEROKASHURCO. CIA. LTDA.

METODOLOGIA - Plan operativo

Propuesta: -Diseño del Manual de convivencia interno para la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza

Datos informativos:

Fecha: Abril 2016

Institución: AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza

Participantes: Directivos, empleados, trabajadores, familia, investigadora.

Cuadro N° 53 Modelo operativo

FASES	ETAPAS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
FASE 1 Diagnóstico	Del 1 al 25 de Febrero del 2016	Hasta el 25 de Febrero del 2016, se habrán recolectado las inquietudes y falencias comportamentales	Establecimiento del plan de recolección de la información Sondeo de opinión a los actores Análisis e interpretación de datos	Encuestas Personal capacitado Viáticos Programa SPSS estadístico	Investigadora	25 días
FASE 2 Planificación y diseño	Del 26 de Febrero al 01 de Abril del 2016	Hasta el 01 de Abril del 2016 estará diseñado por completo el Manual de Convivencia interno de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA	Evaluar el diagnóstico previo Consulta bibliográfica Detalle de la estructura del manual	Fotocopias Resultados de encuesta Materiales de oficina Computadora	Investigadora y Directivos	25 días

FASE 3 Revisión 6 al 12 de Marzo 2016	Hasta el 12 de Marzo 2016 se habrá revisado integralmente el Manual propuesto	Verificación textual de la información	Materiales de oficina Computadora	Fotocopias Materiales de oficina Computadora	Tutora del proyecto Directivos de Aerokashurco Cia.	7 Días
FASE 4 Socialización	Del 13 de Marzo al 20 de Marzo del 2016	Hasta el 20 de Marzo 2016 se ha socializado al 100% de involucrados el Manual de Convivencia	Diálogo con los directivos para la aprobación correspondiente Analizar los resultados Socializar la propuesta	Computadora Projector Hojas Materiales de oficina	Investigadora y Directivos de Aerokashurco Cia. Ltda.,	7 días
FASE 5 Aprobación	21 de Marzo al 28 de Marzo del 2016	Hasta el 28 de Marzo del 2016 se aprueba el Manual de Convivencia	Entrega de ejemplares a Los Directivos Análisis y discusión Observaciones Rectificaciones Visto bueno	Hojas Materiales de Oficina	Directivos de Aerokashurco Cia. Ltda.,	8 días
FASE 6 Ejecución	Del 29 de Marzo 2016 en adelante	El 29 de Marzo 2016 se habrá iniciado la ejecución de la propuesta	Revisión del Manual Presentación ante Directivos de Aerokashurco Cia. Ltda., Aplicación del manual	Materiales de Oficina Computadora Empastados	Directivos Capacitador Investigadora	Indefinido
FASE 7 Evaluación	Del 01 de Abril 2016 en adelante	El 01 de Abril se habrá iniciado la evaluación continua de la eficiencia del manual	Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación Elaboración de informes Toma de decisiones	Fotocopias Computadora	Investigadora y Directivos de Aerokashurco Cia. Ltda.,	Indefinido

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Investigadora

METODOLOGIA - Plan operativo

Taller de capacitación para fomentar el compañerismo, trabajo en equipo, fortalecimiento del ser familia, cultura con valores e importancia de la familia.

Datos informativos:

Fecha: Abril 2016

Institución: AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza

Participantes: Directivos, empleados, trabajadores, familia, investigadora.

Cuadro N° 54 Modelo operativo

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO	EVALUACION
Elaboración de talleres de capacitación	Actualización de conocimientos en un 100%	Investigación bibliográfica	Libros, folletos e Internet	Investigadora	15 días	Informacion obtenida
Gestión para ver un capacitador local	Instrumentos y materiales elaborados en un 100%	Localizar capacitador y encontrar lugar adecuado	Computadora, materiales de oficina	Investigadora	10 días	Resultados obtenidos
Invitaciones, Publicidad y Promoción	120 Volantes de invitacion	Propagación y difusión de los temas a tratar	Papel, computadora e impresora	Investigadora	5 días	Número de asistentes a los talleres de capacitación.
Ejecución de Talleres de capacitación	De acuerdo a la temática entre 55 a 60 personas	Exposición del tema a tratar, Elaboración de afiches y trípticos acerca la temática	Carpetas, proyector, computador, esferos, hojas, papelotes, marcadores.	Investigadora	30 días	Resultados obtenidos por los trabajadores de Aerokashurco. Cia. Ltda.

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Investigadora

AGENDA TALLER DE CAPACITACIÓN para fomentar el compañerismo, trabajo en equipo, fortalecimiento del ser familia, cultura con valores e importancia de la familia.

1. Bienvenida

Sera realizada por la investigadora, dando a conocer la importancia que tiene el tema a ser abordado.

2. Presentación del capacitador

Se dará a conocer el nombre del capacitador

3. Exposición de los temas a tratar

Se profundizara en el tema proporcionado fomentación del compañerismo, trabajo en equipo, fortalecimiento del ser familia, cultura con valores e importancia de la familia de los trabajadores de AEROKASHURCO CIA. LTDA

4. Socialización de matrices de trabajo

Los participantes opinaran sobre el tema expuesto, dando sus ideas y puntos de vista que crean necesarios incorporar.

5. Lugar

Sala de Conferencia de la empresa de aviación AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, Provincia de Pastaza.

6. Fecha:

Abril-Mayo 2016

7. Tiempo de duración:

Es una actividad secuencial donde los talleres de capacitación serán muy dinámicos, participativos y tendrán una duración de 3 a 4 horas.

8. Facilitador:

Profesional experto en el tema a abordar.

9. Materiales:

Computador, proyector, pliegos de papel periódico, marcadores, hojas esferos, revistas, goma, tijeras.

10. TEMAS DE LOS TALLERES DE CAPACITACION

- El compañerismo
- Trabajo en equipo
- Fortalecimiento del ser familia
- Cultura con valores
- Importancia de la familia

Contenido



**EMPRESA DE AVIACIÓN
AEROKASHURCO CIA. LTDA.**

MANUAL DE CONVIVENCIA INTERNO

Puyo, Shell Abril 2016.

Filosofía del establecimiento:

MISIÓN

Proporcionar transporte aéreo con aviones modernos, garantizando a sus clientes altos estándares de calidad, eficiencia y seguridad.

VISIÓN

Mantener el liderazgo local, regional y ser preferida por la calidad de su servicio y proyectarse a nivel nacional e internacional.

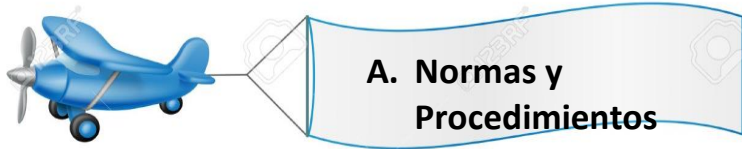
Valores

Integridad: Somos colaboradores confiables, honestos y leales con nuestros clientes y nuestra organización y con alto sentido de responsabilidad en todos nuestros actos.

Compromiso: Exigencia asumida por voluntad propia, empleando nuestras mejores capacidades para el cumplimiento de lo encomendado y el logro de los objetivos de nuestra organización.

CAPITULO I

RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES, PILOTOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO



El Manual de Convivencia de la empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza cumple con todos los requisitos de Ley, y;

En uso de la facultad establecida en el artículo 64, del Código de Trabajo, propone

Art. 1.- Aprobar el Manual de convivencia de la empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA., con domicilio en el Cantón Puyo, Provincia de Pastaza, Parroquia Shell.

Art. 2.- Aprobar el Horario de Trabajo establecidos en el CAPITULO CUARTO, DEL CUMPLIMIENTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y OTRAS NORMAS RELATIVAS A LOS TURNOS, EJECUCION Y PAGO DE REMUNERACIONES Y SOBRETIEMPOS, Arts., 11, 12, y 13 de dicho Reglamento.

Art. 3.- Quedan Incorporadas al Manual de convivencia interno y Reglamento Interno de Trabajo de la empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o LOSEP, las que prevalecerán en todo caso, así como a todos los tipos de contratos que se celebre.

Art. 4.- El presente acuerdo de Aprobación será parte integrante del Reglamento Interno de la empresa, por lo que se deberá publicarse junto a él.



Art. 1.- El presente Manual de Convivencia interno norma las relaciones entre trabajadores, pilotos y personal administrativo de la empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la Parroquia Shell, provincia de Pastaza. Y todo aquel que prestan sus servicios en la misma en todas sus áreas, departamentos, sistemas, oficinas, sucursales, y en general, en los lugares de trabajo en los que la empresa se encuentre prestando sus servicios sin consideración a la clase o modalidad de contrato de trabajo que lo vincule con la empresa e independientemente de sus funciones o jerarquías, respetándose las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y más leyes conexas.

Su desconocimiento no podrá ser alegado como excusa para su incumplimiento en caso alguno, por ningún directivo, empleado o colaborador.

Art. 2.- Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 64 del Código de Trabajo, y con el objeto de que los colaboradores conozcan las disposiciones prescritas en este Manual de Convivencia interno de la empresa, la Administración mantendrá en publicación permanente en sitios visibles.

La Administración deberá entregar un ejemplar del presente Manual aprobado a cada colaborador.



Art. 3.- Son colaboradores de la empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA. todas las personas que presten sus servicios lícitos y personales para la Empresa en virtud de sus contratos individuales de trabajo, siempre y cuando perciban su remuneración directamente de la Empresa.

ART 4.- Para efectos del presente los colaboradores de la empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA., se dividen en Administrativos, trabajadores, y pilotos.



Art 5.- Es responsabilidad de la Administración, el reclutamiento, la selección, inducción e ingreso del personal en base a los requerimientos y necesidad de cada área de la Empresa debiendo el o la aspirante proporcionar en la solicitud de empleo, de manera clara y veras, la información que requiera la Empresa y autorizara para que la administración verifique los datos proporcionados.

Tales requisitos, entre otros son los que se detallará a continuación:

1. Toda persona que vaya a ingresar a prestar sus servicios en la empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA. deberá cumplir obligatoriamente con el proceso de selección.
2. Toda persona que haya sido seleccionada para trabajar en la Empresa deberá acudir obligatoriamente a la inducción planificada por la Gerencia.
3. La persona que haya sido seleccionada para trabajar en la empresa deberá entregar obligatoriamente a Gerencia la información requerida.
4. Los ex–colaboradores podrán reingresar a la Empresa siempre y cuando en el transcurso de sus labores hayan demostrado eficiencia, ética profesional, discreción y lealtad institucional en el desempeño de sus funciones.
5. No volverá a ser contratada la persona que ha salido de la empresa por una causal grave establecida en el contrato de trabajo, código de trabajo, reglamento interno.
6. Las personas que vayan a laborar en la empresa deberán firmar un registro de entrega- recepción de equipos de protección, uniformes, maquinas, herramientas, muebles etc., que vaya a tener en su posesión.
7. Es responsabilidad de cada colaborador entregar cedula y certificado de votación actualizado, hoja de vida con fotografía actualizada, certificado de trabajo extendido por el empleador anterior, certificado de antecedentes penales, documentación de cargas familiares en caso de poseer, adjuntar copias de cada uno de estos documentos para su archivo en las carpetas individuales de cada colaborador.
8. Podrán celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse.

El o la aspirante deberá entregar todos los requisitos adicionales, legales o administrativos que se le soliciten, de acuerdo al cargo a desempeñar.

Art. 6.- Calificada la oferta de servicios el aspirante podrá ser convocada a reunir pruebas de aptitud y acudir obligatoriamente al proceso de inducción planificado por GERENCIA.

Art. 7.- GERENCIA será el responsable de planificar, dirigir, controlar y evaluar los programas respectivos de capacitación para todo el personal que preste servicios a la empresa, los mismos que podrán ser obligatorios u optativos.

Art. 8.- Toda actualización de información deberá ser notificado a GERENCIA esta actualización deberá realizar en un término no mayor a cinco días.

Art. 9.- Todo trabajador que ingrese a trabajar en la empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA., deberá suscribir un contrato de trabajo a plazo fijo de hasta dos años o mas con un periodo de prueba de 90 días.



Art. 10.- Los colaboradores de la Empresa, laboraran con sujeción a las jornadas previstas en el Código del Trabajo y normas internas de la Empresa, debiendo asistir con puntualidad a realizar sus trabajos, labores y funciones, de conformidad con los horarios establecidos para Matriz, y demás zonas de trabajo tanto del área operativa, administrativa y de mantenimiento.

Art. 11.- La jornada ordinaria de trabajo para el personal de la Empresa, será de ocho horas diarias sin que exceda las cuarenta horas semanales en turnos rotativos, de acuerdo a las necesidades de la Empresa, cada turno establecido contara con una hora para almuerzo o cena respectivamente.

Los colaboradores que laboren en la Empresa deberán cumplir con las ocho horas de trabajo de Lunes a Viernes si no lo hicieran por cualquier permiso personal deberán recuperarlo en horas continuas a la jornada de trabajo hasta completar las horas perdidas de acuerdo a la forma que acuerde con su Jefe Inmediato, y este acuerdo deberá ser notificado a GERENCIA.

Art 12.-GERENCIA será el responsable de realizar el control de la asistencia del personal de la Empresa, mediante cualquier control escrito, mecánico o electrónico, para el pago de horas suplementarias o extraordinarias establecidas en el **Art. 55** del Código de Trabajo.

Art 13.- Los colaboradores que faltaren injustificadamente, se atrasen o dejen de trabajar sin justificación previa perderán la parte proporcional de su sueldo, sin perjuicio de la sanción respectiva. Esta recuperación de tiempo perdido si lo hiciere después de la jornada ordinaria, o en días de descanso no se consideraran horas suplementarias o extraordinarias.

Art 14.- Las horas suplementarias o extraordinarias no serán reconocidas para los cargos directivos o de confianza, de conformidad con el Art. 58 del Código de Trabajo.

Art 15.- Ningún colaborador podrá ausentarse del sitio de trabajo, durante sus horas de labor, sin el permiso del Jefe Inmediato o de la Gerencia General, de acuerdo al cargo. Los Jefes de Área, Sección podrán conceder permisos personales, y deberán reportarlo a GERENCIA, y el personal deberá justificarlo dentro de las 48 horas.

Art 16.- Los permisos no contemplados en la Ley, podrán ser concedidos con cargo a vacaciones anuales del trabajador, previa aprobación del Gerente General.

Durante la jornada de trabajo ningún colaborador podrá dedicarse a otras actividades que no sean las que corresponden a sus funciones.

Art 17.- Sin la autorización escrita de su Jefe Inmediato ningún colaborador no podrá laborar horas suplementarias o extraordinarias, esta autorización deberá ser notificada por escrito a GERENCIA.

Art 18.- Las remuneraciones de empleados y trabajadores serán establecidas de conformidad con la Legislación Laboral y en base al análisis de las capacidades y formación académica del colaborador de la empresa.

Para el efecto la Presidencia fijara la escala salarial de todo el personal en función de los niveles Jerárquicos establecidos en la estructura orgánica funcional.

Art 19.- La Empresa pagara a sus colaboradores las remuneraciones y demás beneficios institucionales en caso de haberlos, de manera quincenal o mensual, el valor a pagar se reflejara en el rol de pagos entregado a cada colaborador.

Art 20.- De los haberes de cada empleado se descontaran los aportes al IESS, el Impuesto a la Renta, pensiones alimenticias, así como los demás valores que le corresponda descontar establecidos por la Empresa.

Art 21.- Los colaboradores que tienen dinero a su cargo o bienes de propiedad con la Empresa son personal y solidariamente responsables de toda pérdida o deterioro, salvo aquellos que provengan de fuerza mayor debidamente comprobada y de su uso natural por lo que la Empresa se reservara el derecho de las acciones civiles, penales que la Ley otorga.

Art 22.- La Empresa podrá exigir garantías suficientes a satisfacción de la misma; para responder por los valores, equipos y herramientas que se establecieron o quedaren a cargo de un colaborador.



Art 23.- La Empresa de aviación AEROKASHURCO. CIA. LTDA. Reconocerá el derecho de los colaboradores que hayan laborado doce meses continuos a gozar de quince días de vacaciones remuneradas, la Empresa confirmara con treinta días de anticipación por escrito o a través de los Jefes Inmediatos a los colaboradores las fechas asignadas en el plan de vacaciones.

Art 24.- Los colaboradores podrán no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año, previa aceptación del Gerente General. Cuando se tratare de labores técnicas o de confianza para las que sean difíciles reemplazar el colaborador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación de un año para acumularla para el próximo año.

Art 25.- Todo trabajador que solicite sus vacaciones por partes estas comprenderán por lo menos una semana consecutiva, y se tomara en cuenta los sábados y domingos

de la semana laboral, y en caso de coincidir días de feriado se tomara en cuenta como día de vacaciones.

Art 26.- El Gerente General de la Empresa podrá conceder todos permisos remunerados que sean presentados en su despacho, para los cuales presentara los justificativos correspondientes, y de acuerdo a los siguientes casos:

Las ausencias por el tiempo indispensable para atención médica, están permitidas de acuerdo con el Código de Trabajo, las mismas que deberán ser debidamente justificadas mediante certificado médico conferido por un facultativo de los servicios médicos del IESS, o de la Empresa; en el caso de presentar un certificado médico por un especialista privado deberá ser abalizado por el IESS.

Hasta por tres días de licencia por fallecimiento del conyugue o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos).

Por maternidad, paternidad, adopción, conforme a lo establecido en el código de trabajo.

Las horas que sean necesarias para realizar práctica de diligencias judiciales, conforme a la boleta de citación o escrito respectivo y para los trámites administrativos en los cuales el trabajador tenga la obligación de presentarse personalmente.

Todos los permisos deberán ser solicitados con al menos tres días de anticipación y las inasistencias deberán ser justificadas en un plazo máximo de 48 horas.



OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES DE AEROKASHURCO. CIA. LTDA

Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, art. 45 los colaboradores de la Empresa tendrán las siguientes obligaciones.

1. Todos los colaboradores de AEROKASHURCO. CIA. LTDA., deben conocer la misión y visión de la empresa y comprometerse a contribuir con su esfuerzo para su logro.
2. El colaborador se compromete a guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales, de operaciones aéreas, mantenimiento o proyectos en cuyo desarrollo participe directa o indirectamente o tenga conocimiento en razón del trabajo que ejecuta así como el puesto que ocupa. El trabajador se

compromete a no realizar por cuenta propia o para terceros trabajos que signifiquen competencias a la Empresa.

3. El empleado tiene que abstenerse de toda actividad adicional, lucrativa, que pudiere perjudicar directa o indirectamente el interés de la Empresa.
4. En el campo de sus actividades laborales o profesionales del trabajo no puede aceptar comisiones, dadas, porcentajes, regalos o cualquier otro tipo de ventaja, por parte de proveedores o personas que están en relación de negocios con la Empresa.
5. El colaborador que cumpla una misión o deba trasladarse a un lugar distinto del de su residencia por razones del servicio para la Empresa, recibirá el pago de los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación con sujeción a las disposiciones especiales que a tal efecto emitiera la misma.
6. Toda anotación, diagrama, cálculo, plano o documento que el empleador podría preparar o acceder durante su trabajo, son de propiedad de la Empresa y no lo puede sacar del lugar del trabajo en originales o fotocopias.
7. Hacer buen uso de los equipos y sistemas informáticos dotados por la Empresa.
8. Cumplir finalmente las órdenes emanadas por la Empresa, por medio de su Representante Legal y de los Jefes que este determine;
9. Concurrir cumplidamente a sus laborales, sujetándose al horario establecido y dar aviso oportuno cuando no pudieren asistir a ellas.
10. Cuidar el mobiliario, maquina, equipos, herramientas, uniformes, equipos de protección, y efectos a su cargo.
11. Regir su comportamiento bajo normas de ética, disciplina, responsabilidad y tratar a sus jefes, así como a sus compañeros con respeto y consideración.
12. Evitar en todo momento, desatender sus obligaciones laborales por dedicarse a otras actividades.
13. Utilizar los uniformes ropa de trabajo, equipo de protección personal de acuerdo a las características propias de la labor que desempeña cada trabajador.
14. Formular las observaciones, reclamos, solicitudes o sugerencias que estimen necesarios, así como reportar cualquier hecho ilícito del que tenga conocimiento y en cuanto tenga relación con los servicios y operaciones de la Empresa.
15. Observar las medidas de seguridad e higiene dictadas por la empresa para la prevención de los riesgos y accidentes de trabajo y hacer uso de los implementos que la Empresa entregue para garantizar la salud e integridad del personal.
16. Portar la identificación de la Empresa durante su permanencia en el trabajo.
17. Identificarse como trabajador o empleado de la Empresa para realizar trabajos fuera de la misma.
18. Tratar a los clientes y público en general en forma esmerada, cortés y amable.
19. Permanecer en el lugar de trabajo durante el horario previsto, no debiendo abandonarlo sin el permiso respectivo.

20. Devolver con inventario al Gerente, al momento de un cambio de puesto o de separarse de la Empresa, todos los bienes, valores, implementos u objetos a su cargo, así como sus documentos de identificación, que le hubieren sido entregados para su trabajo.
 21. Asumir la responsabilidad a que hubiere lugar, por los errores o accidentes que por negligencia debidamente comprobada, se causaren daños a personas o a bienes o recursos de la Empresa.
 22. Asistir con el uniforme respectivo o cumplir con la disposición institucional, en cuanto a su vestimenta y presentación personal en general.
 23. Asistir a los eventos de capacitación, entrenamiento, inducción para los que haya sido seleccionados y aprobado.
 24. Someterse a los exámenes médicos dispuestos por la Empresa y observar las medidas de higiene y salud que impartan.
 25. Observar las disposiciones que dicte la empresa con el objeto de precautelar el buen uso, salida y control de las propiedades, instalaciones, equipos, materiales, copiadoras, sistemas de computación, comunicación y demás servicios.
 26. Observar las disposiciones que dicte la Empresa en relación al control de asistencia, alimentación, transporte y otras facilidades.
 27. Realizar sus labores en los términos estipulados en el contrato de trabajo y disposiciones de sus superiores.
 28. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, así como velar por la conservación de los bienes que constituyen el patrimonio de la Empresa.
 29. Prestar servicio en forma regular, puntual y continua, con eficiencia, dedicación y responsabilidad en el lugar, horario y condiciones convenidas.
 30. Guardar lealtad a la Empresa y a sus autoridades con relación al cumplimiento de sus funciones.
 31. Realizar el trabajo asignado de acuerdo a los manuales de políticas y procedimientos de la Empresa, con la mayor agilidad, eficiencia y dedicación.
- El incumplimiento, por parte de los trabajadores, de las obligaciones determinadas en el artículo 31, constituye falta y será sancionada conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Adicionalmente a lo mencionado, el colaborador de AEROKASHURCO. CIA. LTDA, tendrá derecho a prepararse intelectual y académicamente durante el tiempo que considerare necesario para su pleno desarrollo personal, basado en la normatividad de AEROKASHURCO. CIA. LTDA y sin que esto interfiera con las responsabilidades asignadas en la empresa.



GESTIÓN HUMANA

1. Planteamiento del Trabajo.

- a) El Gerente tendrá que planificar cómo realizar el trabajo y tomar las decisiones sobre la planificación de sus unidades.
- b) El Gerente deberá analizar las alternativas de planificación con sus reportes directos toda vez que pueden, y solicitan sus opiniones y sugerencias.
- c) Los empleados deberán contribuir a la realización del plan detallado de su gerente.

2. Trabajo en Equipo.

- a) El Gerente se debe reunir regularmente con su equipo de reportes directos.
- b) El Gerente debe pedir ideas y opiniones a su subordinado.
- c) El Gerente tomara decisiones utilizando información obtenida de las reuniones las cuales sus colaboradores acuerden el ponerlas en práctica.
- d) Tendrán que preparar la agenda para las reuniones y asegurar que se asignen tareas de seguimiento.

3. Fijación de contexto.

El Gerente debe fijar el contexto del trabajo en forma regular:

- Prestando la visión más amplia dentro de la que ellos trabajan.
- Informando a los subordinados sobre los temas y preocupaciones de su propio jefe.
- Informándoles el trabajo asignado a cada miembro del equipo.

4. Asignación de Tareas.

Todos los colaboradores que forman parte de la Empresa realizaran tareas que pueden originarse a partir de:

- Una asignación del jefe inmediato.
- Auto-asignación
- Pedidos de otras personas de la empresa.
- Pedidos de otras personas externas a la empresa.

Los gerentes pueden:

- Ejecutar tareas ellos mismos.
- Realizarlas con la ayuda de sus subordinados u otras personas.
- Delegarlas a un emplea

Delegación de tareas

- Producción Directa.
- Producción Directa Delegada.
- Ayuda a la Producción Directa.

Asignación de tareas

“Asignar una tarea es especificar el requerimiento del logro de una resultado en términos de calidad y cantidad, dentro de un plazo determinado, con los, medios apropiados y dentro de límites prescritos”

Proceso de asignación de tareas:

- 1) Tenga en claro su plan.
- 2) Fije contexto. Explique qué y porqué.
- 3) Intercambie opiniones.
- 4) Formule la tarea en términos de CONTROL/LIDERAZGO
- 5) Establezca modalidad y frecuencia de seguimiento.
- 6) Socialice los compromises mutuos.

Responsabilidades en la asignación de tareas

GERENTE:

- Fijar el contexto en el cual se inscribe la asignación
- Definir un plan delineando las tareas asociadas.
- Tener en claro lo que cada integrante del equipo debe hacer, con relación a la tarea.
- Discutir las características de la asignación y sus especificaciones: objetivos, tiempo, recursos, restricciones y contingencias.
- Pautar modalidad y periodicidad de feedback y/o seguimiento.
- Informar si cambia el contexto o alguna de las especificaciones de la asignación.

SUBORDINADO:

- Saber sobre el contexto para comprender su marco de referencia.
- Formular preguntas y recabar información para clarificar el entendimiento de la tarea.
- Participar activamente en las discusiones, anticipando obstáculos y sugiriendo alternativas.
- Cumplir con los requerimientos acordados para el feedback o seguimiento.
- No cambiar las especificaciones de la tarea sin previa discusión con el jefe.
- Advertir sobre riesgos u oportunidades que puedan afectar la realización de la tarea.
- Informar los desvíos tan pronto como sea posible.

Factores que afectan una correcta asignación de tareas

- Contexto inadecuadamente definido o no definido.
- Falencias o carencias en el plan del gerente.
- Alguno de los elementos de la tarea no son especificados o son especificados inadecuadamente.
- No hay un adecuado entendimiento por parte del empleado a quien se asigne a la tarea.
- No se define modalidad y/o frecuencia de seguimiento.

Factores que afectan una correcta realización de tareas.

- Tarea inadecuada asignada.
- Falta de idoneidad para realizar la tarea.
- Falta de compromiso por parte del empleado
- Recursos insuficientes.
- Contingencias ajenas al colaborador.
- Conflictos o cambio de prioridades en el conjunto de tareas de colaborador.
- El colaborador no advierte o anticipa desvíos debidamente.
- Falta o inadecuado seguimiento por parte del Gerente.

5. Retroalimentación

El Gerente directo, debe tener presente que tan bien, a su juicio, realizó el trabajo un subordinado.

La retroalimentación (feedback) es el proceso por el cual se brinda información a una persona con respecto a cómo está realizando las tareas a su cargo.

Puede ser positiva o negativa.

Es vital para lograr y mantener un alto nivel de eficacia, y superar brechas en los casos en los que el desempeño sea deficiente.

Clave para una retroalimentación eficaz

1. Específica.
2. Oportuna
3. Constructiva.
4. Basada en conductas manifiestas.
5. Respalda por información concreta y ejemplos.
6. Verificar entendimiento.
7. Acordar acciones si fuera pertinente.

6. Coaching.

Practica mediante la cual el Gerente directo de una persona le ayuda a aprovechar todas las oportunidades que ofrece su rol.

- Se trabaja sobre la expansión del conocimiento y de las habilidades, así como con la valoración y el compromiso con la tarea.
- Debe ser una actividad cotidiana de los jefes con relación a sus subordinados.
- Como todo proceso de aprendizaje-enseñanza, el Coaching requiere de una relación de confianza y compromiso.
- Implica tanto la mejora de actividades que ya realiza, como la incorporación de nuevas tareas a su rol.
- Se sustancia a través de diferentes modalidades e instancias.
- El resultado del Coaching por parte de un Jefe se plasma en la mejora de la afectividad de sus subordinados.

7. Evaluación de la Eficacia Personal

Apreciación por parte un Gerente del grado de cumplimiento de las expectativas del trabajo del rol, por parte de un empleado subordinado.

Evaluación de la Eficacia Personal

La evaluación de la eficacia personal es una cuestión de juicio gerencial, y no de medición cuantitativa de resultados.

Se evalúa como se realiza las tareas signadas, teniendo en cuenta las contingencias que van más allá del control o influencia del empleado.

Este juicio establece la base para la decisión de gerente directo sobre el reconocimiento del mérito para el subordinado.

Necesidad de un proceso formal para evaluar el desempeño

- Reconocer y dar feedback formal y periódicamente sobre lo actuado por cada empleado.
- Contribuir al aprovechamiento pleno de la capacidad de trabajo de cada persona, identificando aspectos a mejorar.
- Contribuir a asegurar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Obtener información válida para la decisión de la compensación de los empleados.
- Obtener información válida para la toma de decisiones referentes a la promoción, remoción y cambio de los roles de los empleados.

8. Reconocimiento del Mérito Individual.

La empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA, sus directivos reconocerán a sus trabajadores toda actividad bien realizada en beneficio de la empresa.

9. Selección e Inducción

SELECCIÓN

- Debe estar vigente en un proceso - requerido que contemple selección interna y externa cuando la primera no fuera la factible o conveniente.
- El Gerente de la vacante a cubrir debe participar en el proceso proponiendo y/o evaluando candidatos.
- El Gerente podría definir la cobertura.
- El Gerente puede ejercer el derecho a veto.

INDUCCION

- Debe estar vigente en proceso- requerido que contemple inducción a la empresa y al puesto.
- El Gerente directo es responsable por que la inducción al puesto se efectuó debidamente.

10. Desafectación de la empresa.

- El gerente directo debe remover de su puesto a un subordinado si éste no puede hacer el trabajo del rol con un nivel mínimo de efectividad.
- Previamente debe haber hecho todo lo posible por modificar la situación.
- El gerente debe mantener al tanto al directorio de la empresa.
- Si la persona debe salir de su puesto, el directorio de la empresa, intentaran reasignarla a otra posición. Si esto no fuera factible, se procederá a desvincularla.

11. Mejoramiento continuo

- La mejora continua es parte integral del rol gerencial.
- Los gerentes deben mejorar procesos continuamente.
- Para ello deben generar un ambiente que propicie que los empleados presenten propuestas de mejora.
- El Gerente debe mantener un listado actualizado de proyectos de mejora, los cuales deben ser asignados a sus reportes directos.
- Los proyectos de mejora podrán desarrollarse en forma individual o mediante equipos de proyecto.

Cuadro N° 55: Derechos y Deberes

DERECHOS	DEBERES
<p>Ser tratado y respetado como persona en mi dignidad, identidad e intimidad.</p> <p>Respetado en mis diferencias étnicas, religiosas e ideológicas, sin que mi acción o práctica perjudique al bien común.</p> <p>Recibir una formación integral orientada hacia lo afectivo, lo ético, lo intelectual y lo físico.</p> <p>Alcanzar el máximo desarrollo de mis capacidades y que responda a las necesidades actuales de la comunidad en general, la región y el país.</p> <p>A expresarme, a discrepar, a ser atendido y escuchado cuando tenga una opinión o un problema de tipo disciplinario o personal.</p> <p>A conocer las observaciones, tanto positivas como negativas, registradas en mi hoja de vida y de acuerdo al contenido de ellas, utilizar mi derecho a enmendar mi conducta y comportamiento con el objetivo de crear un grato ambiente de trabajo y convivencia en mi grupo.</p> <p>A ser informado oportunamente sobre horarios y actividades que me competen.</p> <p>Encontrar un ambiente que favorezca mi trabajo y el descanso necesario.</p> <p>Ser informado oportunamente del reglamento de convivencia, normas y reglas de la empresa.</p> <p>Recibir un trato respetuoso y no discriminatorio de parte de todos los integrantes de la empresa.</p>	<p>Respetar a todos los miembros de la empresa. Ser tolerantes, evitando proferir insultos, apodosos humillantes, abusar de cualquier forma, discriminar, practicar actitudes racistas, generar o hacerme partícipe de chismes respecto de otras personas, ser prepotente, agredir física y verbal a algún miembro y plasmar expresiones escritas o gráficas que ofendan la dignidad de las personas.</p> <p>Asimismo, ser amable, cortés y colaborador; apoyar al que lo necesita, respetando las diferentes opiniones, usando un lenguaje correcto y cuidando mi vocabulario, tanto dentro como fuera del establecimiento.</p> <p>Ser veraz y honesto, cumpliendo con los compromisos adquiridos con mis compañeros, autoridades y con Aerokashurco. Cia. Ltda.</p> <p>Ser honesto y honrado, cuidando lo que me pertenece y la propiedad de los otros, así como la propiedad de la empresa que está al servicio de todos.</p> <p>No podré realizar transacciones comerciales que impliquen lucro personal y/o familiar dentro de la empresa</p> <p>Estas incluyen actos cívicos, deportivos, artísticos, culturales u otros, observando un comportamiento ejemplar que prestigie a la empresa.</p> <p>Abstenerme de expresiones Afectivas, efusivas con compañeros /as que atenten a la moral y las buenas costumbres.</p> <p>Respetar y valorar el trabajo de los profesionales, administrativos y auxiliares.</p> <p>Respetar los símbolos patrios y los del establecimiento.</p> <p>Cumplir con el Manual de Convivencia interno de Aerokashurco. Cia. Ltda., y las Normas establecidas por la Empresa</p>

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Bibliográfica

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 33.- En todo cuanto no estuviere señalado en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo y más disposiciones legales que se dicten en materia laboral.

Art. 34.- Al momento de ser notificado con la terminación e su contrato de trabajo, y antes de recibir su liquidación, el trabajador deberá entregar a la empresa a través de su Jefe Inmediato , todas las herramientas, materiales, equipos, y en general, cualquier bien que le haya sido proporcionado por la empresa para la ejecución de su trabajo.

Art. 35.- Cuando por cualquier circunstancia se termine un Contrato de Trabajo, al momento en que se efectuó la correspondiente liquidación final del trabajador saliente la Empresa inicialmente liquidara su cuenta personal, por valores que se encuentre adeudando que sean legalmente deducibles.

Cronograma

Cuadro No. 56 Cronograma de actividades de la Propuesta

ACTIVIDADES	ENE				FEB				MAR				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diagnostico	████████																			
Planificación y diseño					████████															
Revisión Manual de convivencia Interno									██████											
Aprobación													████							
Socialización Manual de convivencia Interno													██████							
Ejecución																	██████			
Evaluación																	██████			
Taller de capacitación para fomentar el compañerismo, trabajo en equipo, fortalecimiento del ser familia, cultura con valores e importancia de la familia																	████████			

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Investigadora

Presupuesto

Tabla # 13: Presupuesto

ITEM	DETALLE	META		COSTO UNITARIO MENSUAL	SUBTOTAL	COSTO TOTAL DEL PROYECTO
		UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD			
A. TALENTO HUMANO						
A1	Trabajador Social	No.	1	750	750	9000
					<i>Subtotal A</i>	9000
B 1. GASTOS INVERSIÓN						
B2	Laptop	No.	1	500	500	500
B3	Cortapicos*	No.	1	6	6	6
B4	Mesas	No.	10	25	250	250
B5	Escritorios	No.	1	80	80	80
B6	Mesa de reuniones	No.	1	120	120	120
B7	Sillas	No.	60	5	300	300
B8	Mueble archivador	No.	1	80	80	80
B9	Impresora	No.	1	90	90	90
					<i>Subtotal B</i>	1426
B 2. EQUIPO DE TRABAJO						
C1	Flash memory*	No.	1	15	15	15
C2	Proyector de imágenes*	No.	1	500	500	500
					<i>Subtotal C</i>	515
C. GASTOS OPERATIVOS						
D1	Esferos	Caja	2	4	8	8
D2	Correctores*	Caja	1	5	5	5
D3	Hojas de papel Bond A4	Resma	3	4	12	12
D4	Carpetas	N°	65	0,2	13	13
D5	Marcador de Tiza Líquida	Caja	1	5	5	5
D6	Reproducción de documentos	Copias	900	0,02	18	18
D7	Grapadora*	No.	1	3	3	3
D8	Perforadora*	No.	1	3,5	3,5	3,5
D9	Material didáctico para talleres		1	500	500	500
					<i>Subtotal D</i>	567,5
SUBTOTAL A + B + C + D					\$	11.508,50
Imprevistos 5%						3059,23
COSTO TOTAL					\$	14.567,73
SON: Catorce mil quinientos sesenta y siete Dólares con 73/100						

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Investigadora

Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta

Tabla # 14 Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIONES
1.- ¿Qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">▪ Procesos y resultados
2.- ¿Por qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">▪ Porque es importante conocer los resultados en relación a los objetivos planteados para conocer el desarrollo de la propuesta e implementación de la misma.
3.- ¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">▪ Para facilitar la toma de decisiones▪ Para replantear las nuevas propuestas▪ Para satisfacer las necesidades primordiales de los trabajadores de la empresa.
4.- ¿Qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none">▪ Los procesos y resultados arrojados
5.- ¿Quién evalúa?	<ul style="list-style-type: none">▪ Maryuri Solange Guamán Fuentes.
6.- ¿Cuándo evaluar?	<ul style="list-style-type: none">▪ Durante el proceso y al terminar la aplicación de la propuesta
7.- ¿Cómo evaluar?	<ul style="list-style-type: none">▪ Mediante la aplicación de varios métodos, técnicas y encuestas trimestrales
8.- ¿Con que evaluar?	<ul style="list-style-type: none">▪ Diseñando un instrumento de evaluación▪ Entrevistas – Cuestionarios

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Investigadora

MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía

Minuchin, S. (1982). *Familia*. Obtenido de

<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/567/3/Capitulo%202.pdf>

Oliva, A. (2006). *Relaciones familiares y desarrollo adolescente* . Obtenido de

<http://personal.us.es/oliva/Oliva1.pdf>

Chavez Cesar Mike Clima Laboralen las organizaciones

<http://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones.shtml> (30-09-2014).

Calderón Ferrey, Martha (2010) —*El trabajo dignifica al hombre o la persona humana dignifica al trabajo* UNED. México DF. <http://www.tec-digital.itcr.ac.cr/servicios/ojs/index.php/trama/article/view/1082/991>

Diario HOY economía (2014) artículo: —*Buen clima laboral, una tarea pendiente*, consultado el 15/11/2015 en <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/buen-clima-laboral-una-tarea-pendiente-441911.html>

Escalona Evelín (2006, pp: 3-11). —*Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación*. Instituto de Altos Estudios de Salud Pública "Arnoldo Gabaldón". Maracay. Venezuela

Aponte Velastegui, Leticia Maricela (2012) —*El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la empresa —Serviposible S.A de la ciudad de Baños*. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Ambato- Ecuador

Diario HOY (2014), Quito, Lunes 25 Agosto 2014, artículo —*El buen clima laboral sí importa en las empresas* consultado el 15/11/2015 en <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-buen-clima-laboral-si-importa-en-las-empresas-581198.html>.

Gaspar Berbel Federico (2007) Manual de Recursos Humanos 1ra ed. UOC. Barcelona 195p.

Infobae (2009), <http://www.infobae.com/2009/04/15/442494-como-un-mal-ambiente-laboral-genera-depresión>

Ministerio de Trabajo y Empleo (2005). —Codificación del código del trabajo. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.H. Congreso Nacional. La comisión de legislación y codificación. Quito- Ecuador

Camacho Rosero Karina (2014) — *El Ambiente Laboral Y El Desarrollo Integral De Los Trabajadores De La Empresa Megaprofer S.A. De La Ciudad De Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Ambato-Ecuador

Organización Internacional del Trabajo (1999). Memoria del Director General de la OIT: Trabajo Decente. 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (1998) Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Consultado 23-12-2015. OIT http://web.oit.or.cr/index.php?Itemid=59&id=4&option=com_content&task=blog_section

Amarís, M., Patermina, A., & Vargas, K. (14 de Diciembre de 2004). *Relaciones Familiares en familias desplazadas por la violencia ubicadas en "La cangrejera"*. *Redalyc.org*, 91-124.

Ander-Egg, E. (25 de Febrero de 2012). *Diccionario de trabajo social*. Obtenido de Cultura: <http://dicionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com/>

Artiaga, P., Castillo, E., Cereceda, J. M., Gonzales, M. R., & Rando, Y. (2006). *El desarrollo de las competencias grupales como factor de mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje*. (E. L. ALMUNIA, Ed.) Obtenido de http://orientacion.educa.aragon.es/admin/admin_1/file/Materiales%20-

Barg, L. (14 de Febrero de 2012). *Revista debate público. Reflexion de Trabajo Social*. Obtenido de Familia un campo de relaciones: http://trabajosocial.sociales.uba.ar/web_revista_3/pdf/20_barg.pdf

Constitución Del Ecuador. (2008). Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Del Castillo, P. F. (2005). *Análisis de los problemas actuales de la familia*. Madrid: COPEMA.

EDWIN, G. (2004). FAMILIAS . Buenos Aires: Global Planet.

- Fichter, J. (1993). Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/219492825/FICHTER-Sociologia-pdf#scribd>
- González, & Rodríguez. (1999). *Problemática Epistemológica de la Investigación Cualitativa*. (6) . Valencia: Universidad de Carabobo .
- Gutierrez, M. (13 de Marzo de 2010). *Individualidad*. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Conceptos-De-Individualidad/166016.html>
- Hernandez, E. (2014). *Los tipos de familia*. Obtenido de <http://www.e-neurocapitalhumano.org/shop/detallenot.asp?notid=426>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- INNATIA. (2015). Obtenido de <http://www.innatia.com/s/c-organizacion-familiar/a-que-es-la-familia-monoparental.html>
- La República. (31 de Julio de 2009). *Relaciones intergeneracionales en familia*. Recuperado el 13 de Junio de 2014, de <http://www.larepublica.pe/31-07-2009/relaciones-intergeneracionales-en-la-familia>
- Luzuriaga, R. (2014). *La extincion de parentesco por afinidad con la terminacion del vinculo matrimonial*. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6000/1/Rober%20Manrique%20Luzuriaga%20Mart%C3%ADnez.pdf>
- MARIA, Q. A. (1997). *El trabajo social familiar y las relaciones familiares*. Argentina: Lumen.
- Monjas, I. (2007). *Cómo promover la convivencia*. Madrid: CEPE.
- Naranjo, G., Herrera, L., & Medina, A. (2010). *Tutoría de la Investigación*. Quito: DIMERINO EDICIONES.
- Parella, S. S., & Martins, F. P. (2006). *Metodología de la investigación cualitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Pita, F. S., & Pétergas, D. S. (27 de 05 de 2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado el 20 de Junio de 2014, de Fistera: http://www.fistera.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp#4Bibliografía
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2009-2017). Obtenido de <http://plan.senplades.gob.ec/presentacion>
- Quintero, A. M. (2010). *Trabajo Social en procesos familiares*. Argentina: Lumen/Hvmanitas.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013-2017). *Plan Nacional para el Buen Vivir* (Primera Edición ed.). Quito: Senplades.
- Sluzki, C. (1960). *Los sistemas familiares*.

Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional: El comportamiento del Individuo en la Organización*. (1ra ed.). Oxford México.

Rivera Bastidas, Fernanda Daniela (2012) —*El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro*" Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Ambato- Ecuador

HERNANDEZ DE LA FUENTE, J. Mucho ruido y pocas nueces. Concepto y Fundamento de la Psicología Social- Monografias_com.mht *conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 2010*. Edit. Ministerio de Igualdad, contenidos Fundación Mujeres, Madrid-España.

QUIROGA, M, A. y SÁNCHEZ, M, P., (1997). *Análisis de la insatisfacción familiar*. Psicothema, Vol.9, n°1, pp.69-82.

QUIROGA, M, A. y SÁNCHEZ, M, P., (1995). *Relaciones entre satisfacción familiar y laboral*. Vol. 11, pp.63-75.

QUINTERO, A. 2004. *El trabajo social familiar y el enfoque sistémico*. Lumen Hvmanitas.

MIGUEL, A. (2002). *Calidad de vida laboral y organización del trabajo*. Revista MTAS, Vol.2, pp.185-189.

MINUCHIN, S y FISHMSAN, H. (2004). *Técnicas de Terapia familiar*. Ediciones Paidos. Argentina. pp 282.

SINGER, L. (2002) *Resolución de conflictos. Técnicas de actuación en los ámbitos empresarial, familiar y legal*. Ediciones Paidos. Argentina.

SUARES, M. (2002). *Mediando en sistemas familiares*. Ediciones Paidos. Argentina.

Martínez, Adalberto (2012) —*Pasos para el manual de convivencia*
<http://www.slideshare.net/adalbertomartinez/paso-manual-de-convivencia-27-01-2016>

ANEXOS

PAPER

LA INCIDENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LAS RELACIONES FAMILIARES

MARYURI SOLANGE GUAMÁN FUENTES

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar el clima laboral y su incidencia en las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA.LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza, ya que es un factor socio colectivo que hoy por hoy, puede afectar a las empresas a nivel nacional e internacional, y si no se controla el ambiente laboral, se genera situaciones de conflictos, malos entendidos que tiene como resultado el escaso rendimiento de sus trabajadores e inestabilidad laboral, a la vez que produce malas relaciones familiares donde se llega a obtener varios conflictos de índole familiar provocando inseguras condiciones de vida familiar.

La metodología que se utilizó centralmente en el proceso investigativo fue la correlacional y dentro de esta última se aplicaron técnicas de observación permitiendo mirar, comportamientos de todos los funcionarios de la empresa, se aplicó la encuesta con el propósito de conocer las expectativas de sus trabajadores, con el método estadístico se pudo identificar los factores negativos y positivos del clima laboral.

La propuesta resultante de la investigación es la creación del Manual de convivencia interno de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de esta manera se velaría por un buen clima laboral y que las relaciones familiares sean lazos fuertes entre los trabajadores y sus familias, generando el manejo de un buen liderazgo que ayude en la armonización del trabajo que sean más

cooperativos y responsables en sus actividades laborales y familiares. Al mejorar las relaciones familiares y laborales se permitirá asumir mayor responsabilidades laborales y familiares a la vez sentirse motivados a mejorar su estilo de vida dentro y fuera de la empresa.

Mediante la aplicación del cuestionario situacional se obtuvo la información necesaria para llevar a efecto dicha propuesta y conocer el estilo de vida de cada trabajador que ayudará a incrementar el nivel de compañerismo y lazos afectivos familiares.

Palabras Claves: Clima laboral, relaciones familiares, familia, compañerismo.

Abstract

This research aims to determine the work environment and its impact on family relationships of workers in the company AEROKASHURCO CIA.LTDA., Shell, Pastaza Province parish, as general partner is a factor that today, it can affect companies at national and international level, and if the work environment is not controlled, situations of conflicts, misunderstandings resulting in poor performance of its workers and labor instability, while producing bad family relationships is generated where you get to get several conflicts of a family causing unsafe conditions of family life.

The methodology centrally used in the research process was correlational and within the latter observation techniques were applied allowing look, behavior of all staff of the company, the survey in order to meet the expectations of its workers was applied, with the statistical method could identify positive and negative factors in the work environment.

The proposal resulting from the research is the creation of internal coexistence Manual Company AEROKASHURCO CIA. LTDA., In this way would ensure a good working environment and family relationships are strong ties between workers and their families, generating handling good leadership to assist in the harmonization of work that are more cooperative and responsible in their family and work activities. By improving family and work relationships will be allowed

to take on more work and family responsibilities at the same time feel motivated to improve their lifestyle inside and outside the company.

By applying the Situational questionnaire the information necessary to give effect to that proposal and know the lifestyle of each worker to help increase the level of companionship and family bonding was obtained.

Keywords: Work environment, family relationships, family, friendship.

Introducción

“EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA. DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA”

El bienestar laboral del trabajador es fundamental para el Estado ya que es el encargado de implementar políticas que vayan en beneficio de los trabajadores.

Donde el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

El clima laboral es claramente visible en la manera en que se interrelacionan los empleados de la empresa Aerokashurco. Cia. Ltda., y que al mismo tiempo se evidencia en la manera en que ejecutan sus actividades cotidianas en su lugar de trabajo, podemos decir que afecta y se ve afectado el círculo familiar de cada trabajador por los sucesos ocurridos frustración y tensión dentro de la organización. Por lo que al evidenciar ciertos inconvenientes entre sus compañeros de trabajo, la falta de motivación y liderazgo por parte de sus directivos se impulso la presente investigación dentro de la empresa.

Ante esta situación trazada anteriormente un mal clima laboral, basado en escasa motivación la personal, demasiada exigencia laboral causa relaciones familiares caóticas y ausentes, propensos a disolver los lazos familiares, estrés laboral y a su vez los efectos a mediano plazo podrían llegar a ser el

desarrollo de consumo de alcohol, tabaquismo e incluso la existencia otro vinculo familiar.

Siendo la pertinencia de esta investigación precisa en encontrar estrategias que fomenten el compañerismo, solidaridad y el valor de cooperación entre sí de una manera recíproca, ya que se trata de una situación agobiante para la comunidad institucional; además la presente investigación permitirá fortalecer los vínculos familiares de cada uno de los trabajadores, donde su estabilidad familiar sería mejorada y cada uno se desempeñe de una manera íntegra en todos sus aspectos físico, psíquico y emocional siendo estos tres aspectos muy importantes para mantener un ambiente laboral adecuado evitando un ambiente laboral tenso y malas relaciones familiares.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados, esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros, el empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

Lo que poco ayuda en una buena convivencia son las conductas arrogantes de los superiores y los ataques constantes a los empleados, esto es lo según investigación realizada a los trabajadores de la empresa supieron manifestar, así como la falta de reconocimientos e incentivos por el trabajo bien hecho, para el trabajador es importante, ya que si ha realizado bien su labor se le felicite y si lo ha hecho mal se le corrija y se le indique cómo mejorar, otro elemento que suele alterar el ambiente y provocar conflictos internos es la falta de equidad entre los trabajadores que desempeñan una labor similar, en especial en lo que se refiere a sueldos y beneficios. Por lo que sus directivos

deben tomar muy en cuenta todas las incomodidades y malestares de sus colaboradores, además que todo esto genera el ausentismo del jefe de hogar en cada núcleo familiar del trabajador, generando una deficiente comunicación familiar, un ambiente familiar tenso, apareamiento de nuevas relaciones extra matrimoniales, produciéndose deficientes relaciones familiares que afectan o debilitan el sistema familiar, perdiendo momentos amenos de compartir en familia y dejando un vacío en sus hijos y todo ello va perjudicando al desarrollo integral del trabajador y su entorno.

Metodología

Sujetos: Para la realización de esta investigación se realizó con una población de estudio de 52 trabajadores de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA.

Técnicas:

Observación

Cuestionario

Método deductivo

Método Estadístico

Instrumentos:

Diario de campo

Ficha de observación

Cámara fotográfica

Cuaderno de notas

Resultados

Tabla de contingencia # 1: ¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuanto a horarios de trabajo? (p9) * ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26)

		¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral?	Total
		Parcialmente de acuerdo	
¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo?	Siempre	0	3
	Casi Siempre	6	16
	A veces	3	24
	Casi Nunca	3	9
Total		12	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

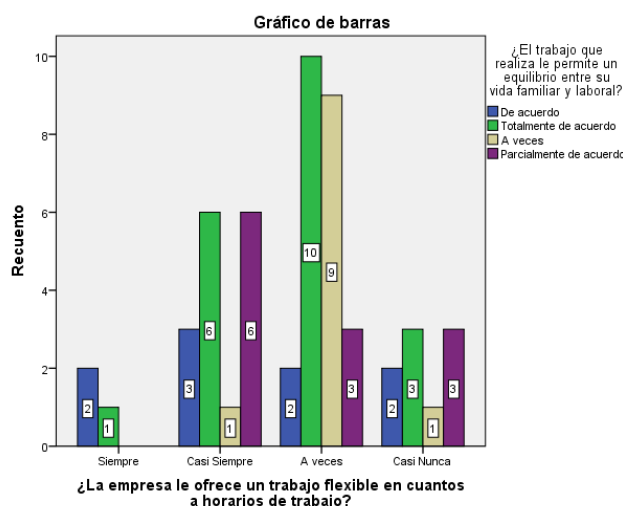


Gráfico # 1: ¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo? (p9) * ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral? (p26)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Se puede percibir un resultado muy elevado en cuanto a que si la empresa le ofrece horarios flexibles al trabajador, y en su gran mayoría determina que a veces por ende esto genera un desequilibrio entre la vida familiar del trabajador, generándose ausencia en el hogar y falta de interés para compartir momentos en familia.

Tabla de contingencia # 2: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (p13)* ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16)

	¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades?			Total
	Casi siempre	A veces	Casi nunca	
¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	Casi siempre	0	0	0
	A veces	27	0	27
	Casi nunca	0	18	18
	Total	7	27	18

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

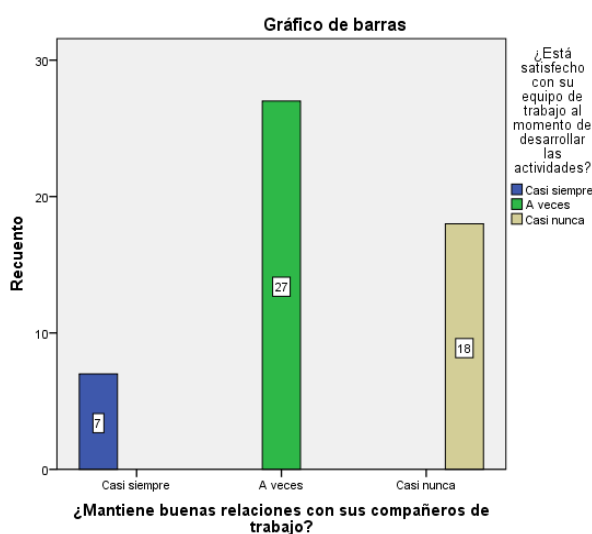


Gráfico # 2: ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (p13)* ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (p16)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Se puede vislumbrar un resultado muy elevado y preocupante en cuanto a las buenas relaciones entre compañeros, ya que su mayoría manifiesta que a veces o casi nunca mantienen una buena relación, por lo que al momento de realizar las actividades de trabajo no se encuentran muy satisfechas con el rendimiento de sus compañeros, razón por la cual si se produce un clima laboral tenso dentro de la empresa.

Tabla de contingencia # 3: ¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo? p(11)* Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (p18)

	¿Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo?	Total

		Casi siempre	A veces	Casi nunca	
¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo?	Casi Siempre	1	6	0	7
	A veces	0	27	0	27
	Casi Nunca	0	0	18	18
	Nunca	0	0	18	18
Total		1	33	18	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

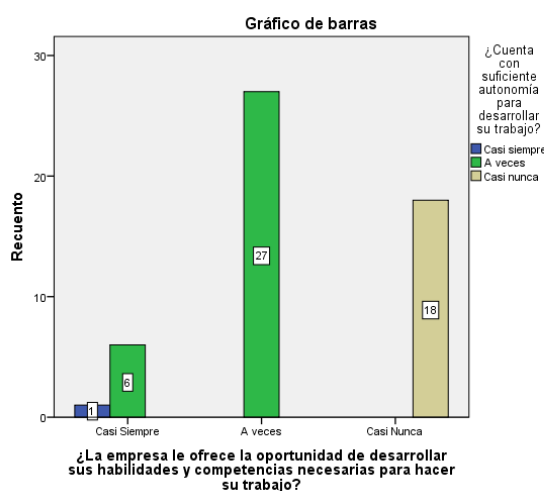


Gráfico # 3: ¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo?

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Se puede apreciar un resultado muy elevado y preocupante en cuanto a su gran mayoría que manifiesta que casi nunca tiene la oportunidad de desarrollar sus habilidades, por lo que no tiene la autonomía suficiente para desarrollar su trabajo, ya que ese impedimento de actividades genera una baja productividad y malestar en los trabajadores, porque se erigen a un sistema dictatorial y hace de su trabajo tenso.

Tabla de contingencia # 4: ¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral? p(19) * ¿Los jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23)

			¿Los jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa?	Total
			Totalmente de acuerdo	A veces
			Parcialmente de acuerdo	

¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral?	Casi Siempre	0	1	0	1
	A veces	2	12	19	33
	Casi Nunca	2	8	8	18
	Total	4	21	27	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

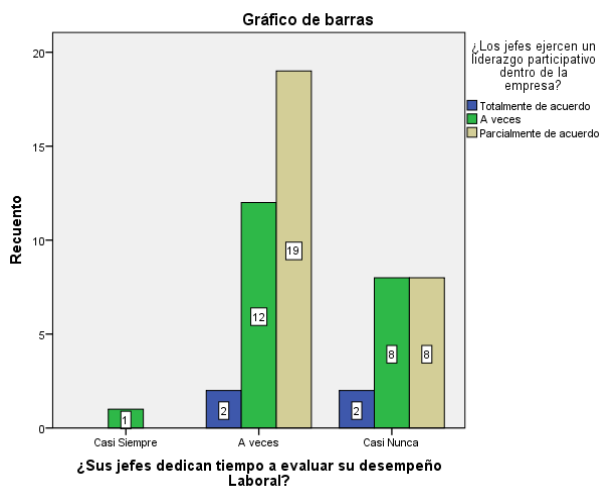


Gráfico # 4: ¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral? p(19) * ¿Los jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (p23)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Existe un porcentaje de resultados muy alarmante donde los trabajadores manifiestan estar muy poco de acuerdo con el liderazgo participativo que ejercen sus superiores, por lo que es importante tomar cartas en el asunto así mismo en su gran mayoría manifiestan que los jefes a veces dedican tiempo a evaluar las actividades que desempeñan por lo que genera un malestar a los trabajadores al no existir un buen liderazgo y falta de evaluación para que ellos sepan si están realizando un buen trabajo visto esto es otro factor para un inadecuado clima laboral dentro de la empresa.

Tabla de contingencia # 5: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? p(28) * ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja? p(30)

	¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja?			Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	

¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? Si	2	33	17	52
Total	2	33	17	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

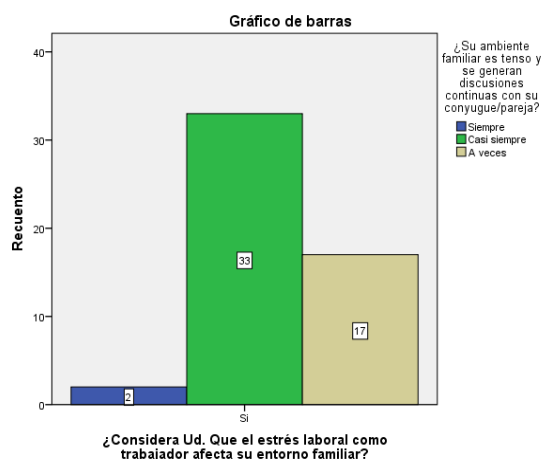


Gráfico # 5: ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar? p(28) *

¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja? p(30)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo al grafico reflejado se ve que casi todas las opiniones son favorables a que si el estrés laboral le afecta su entorno familiar y producto de ello se genera un ambiente familiar tenso donde se producen discusiones familiares continuas entre pareja, por lo que es muy importante abordar esta temática para un buen fortalecimiento de las relaciones familiares de los trabajadores.

Tabla de contingencia # 6: ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? p(12)*
¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? p(25)

	¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento?		Total
	Casi siempre	A veces	

¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo?	Si			
		9	43	52
Total		9	43	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

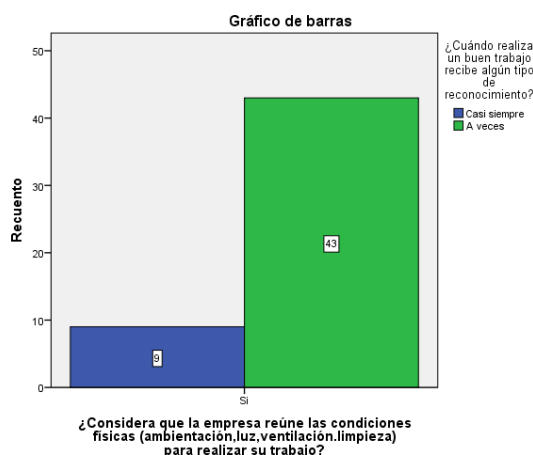


Gráfico # 6: ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo? p(12)* ¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? p(25)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo al grafico reflejado se ve que casi todas las opiniones son favorables a que si la empresa les ofrece las condiciones adecuadas para realizar su trabajo y también la mayoría asegura que no recibe ningún tipo de reconocimiento alguno cuando realiza un buen trabajo por lo que se considera que la motivación es muy importante para los trabajadores ya que también tendrían una buenas productividad y satisfacción personal donde sus relaciones interpersonales también serian satisfactorias.

Tabla de contingencia # 7: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? p(29) * ¿Cuando presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es? p(31)

	¿Cuándo presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es?			Total
	Económico	Laboral	Social	

¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares?	Siempre	5	2	0	7
	Casi siempre	10	21	1	32
	A veces	6	7	0	13
Total		21	30	1	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

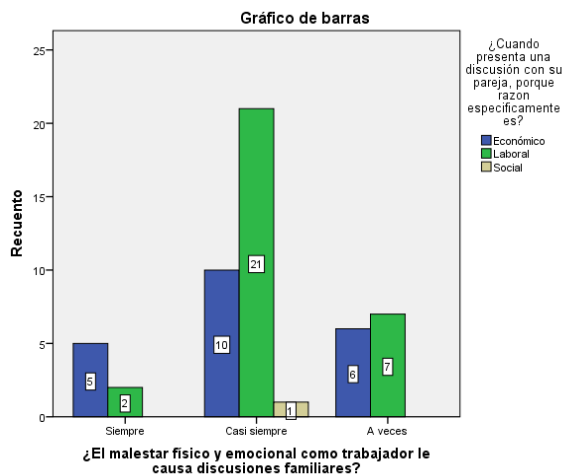


Gráfico # 7: ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares? p(29) *

¿Cuándo presenta una discusión con su pareja, porque razón específicamente es? p(31)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

Por lo visto según gráfico reflejado en su gran mayoría los trabajadores dicen que el malestar físico y emocional es el factor para dar paso a ciertas discusiones familiares los problemas que vienen a enfrentar son por razones laborales en su gran mayoría y poco por la situación económica que abordan en su núcleo familiar, hay que tomar en cuenta que el clima laboral si influye sobre las buenas relaciones familiares de los trabajadores.

Tabla de contingencia # 8: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)* ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia?(p36)

		¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia?				Total
		Una vez a la semana	Todos los fines de semana	Una vez al mes	Nunca	
¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia?	Casi siempre	1	7	19	7	34
	A veces	3	3	8	4	18

Total	4	10	27	11	52
-------	---	----	----	----	----

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

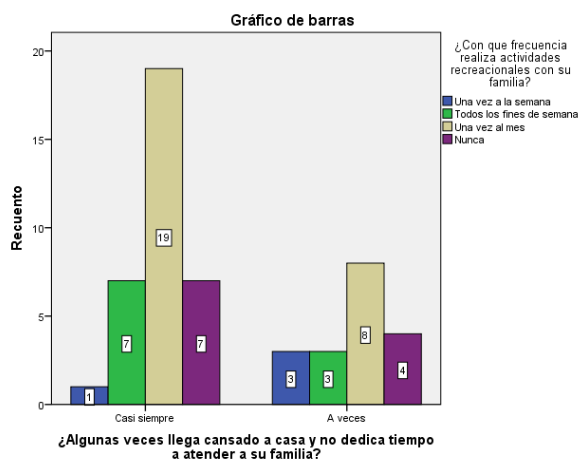


Gráfico # 8: ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (p34)*
¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia?(p36)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

La falta de atención, llegar cansado a casa y no dedicar tiempo para atender a su familia según el gráfico es muy preocupante ya que en su gran mayoría los trabajadores llegan cansados a casa y no dedican su atención a los miembros de su núcleo familiar, acarreándose actividades recreacionales poco frecuentes con su familia, donde su gran mayoría una vez al mes o nunca realiza actividades recreacionales con su familia, razón por la cual se debe intervenir para que los trabajadores estén pendientes de su familia y puedan dedicar tiempo a su familia, el directorio de la empresa además deberá desarrollar actividades que fomenten la participación de ellos.

Tabla de contingencia # 9: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? p(27) * Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este último año? p(38)

		Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este último año?	Total
		Si	
¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar?	Si	37	37
	No	15	15

Total	52	52
-------	----	----

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

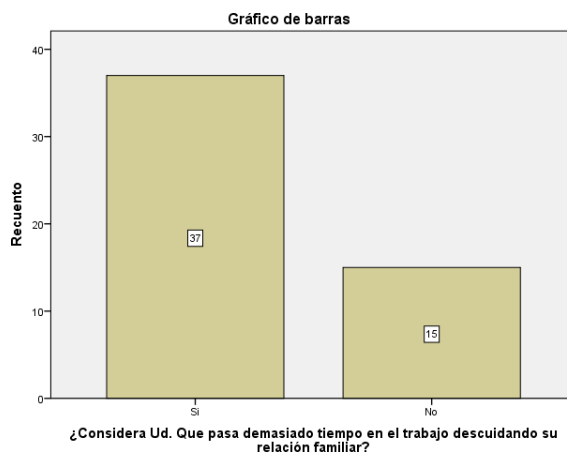


Gráfico # 8: ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? p(27) * Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año?p(38)

Elaborado por:Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De acuerdo al grafico reflejado se ve que casi todas las opiniones tiene mucha concordancia a que Si el trabajador pasa demasiado tiempo en el lugar de trabajo, descuidando su relación familiar, por lo que esto hace que se genere malas relaciones familiares y también se califica a una disminución de relaciones familiares en el último año de cada trabajador, situación que es muy alarmante para las relaciones familiares de los trabajadores.

Tabla de contingencia # 10: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? p(32) * ¿Lugar de residencia de su familia? p(6)

		¿Lugar de residencia de su familia. ?				Total
		Puyo-Macas	Latacunga-Quito	Guayaquil-Quevedo	Ibarra-Tulcán	
¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja?	Siempre	4	1	0	1	6
	Casi siempre	13	4	7	2	26
	A veces	0	1	0	0	1
	Casi nunca	14	1	2	2	19
Total		31	7	9	5	52

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

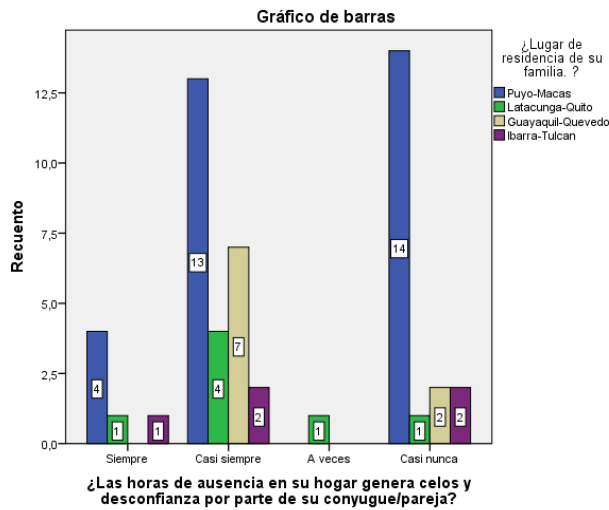


Gráfico # 9: ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? p(32) * ¿Lugar de residencia de su familia. ? p(6)

Elaborado por: Guamán M. (2016)

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

De las respuestas presentadas se puede deducir que las horas de ausencia en el hogar de cada trabajador si le generan celos, desconfianza por parte de su pareja, por lo que así mismo se muestra que sus familias si están lejos, por lo que no conviven a diario por la situación del trabajo. Por eso sería muy importante generar conciencia en cada trabajador para que se reagrupe con su familia y puedan estrechar lazos afectivos con el núcleo familiar.

Resultados

- El Clima Laboral de acuerdo a lo investigado dentro de la empresa AEROKASHURCO. CIA. LTDA., de la parroquia Shell provincia de Pastaza, si demuestra una afectación para sus trabajadores en cuanto a la fomentación del compañerismo y a la buena comunicación entre sus compañeros de trabajo, ya que al momento de realizar las actividades no se encuentran satisfechos con el equipo de trabajo y los resultados no son los esperados, dándose relaciones interpersonales deficientes.
- El liderazgo y la comunicación interna por parte de los jefes y directivos de la empresa no es eficiente, participativa, ni afectiva misma que genera rechazo por parte de los trabajadores, porque se les cohibe

desarrollar sus habilidades y competencias al momento de realizar sus actividades, generando una deficiente autonomía a su desenvolvimiento laboral.

- Por otro lado el ambiente laboral a condiciones físicas dentro de la empresa reúne el 100% de aceptación por parte de sus trabajadores, pero cuando realizan un buen trabajo el 82,7 % manifiesta que no recibe reconocimiento alguno, esto se suma también al malestar de sus trabajadores que la remuneración que reciben los trabajadores de la empresa no está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad, por lo que no es muy favorable a la economía del trabajador.
- El efecto del estrés laboral de los trabajadores de la empresa perturba en un 100% al entorno familiar, al malestar físico y emocional del trabajador generándose deficientes relaciones familiares, por lo que el trabajador encuentra un escape fuera del hogar con personas que les comprendan y compartan sus mismos gustos.
- Resulta alarmante los datos obtenidos en cuanto a que si el trabajador pasa demasiado tiempo en su lugar de trabajo descuidando su relación familiar, por lo que el 71,5% responde que SI, esto provoca deficientes relaciones familiares mismas, que en su gran mayoría llega cansado al hogar y no dedica tiempo para atender a su familia, generándose un ambiente familiar tenso discusiones continuas, creando desconfianza por parte de su conyugue y manteniendo una comunicación poco afectiva con los miembros de su núcleo familiar.

Bibliografía:

Quintero, A. M. (2010). *Trabajo Social en procesos familiares*. Argentina: LUMEN/HVMANITAS.

SINGER, L. (2002) *Resolución de conflictos. Técnicas de actuación en los ámbitos empresarial, familiar y legal*. Ediciones Paidós. Argentina.

Quiroga, M, A. y Sánchez, M, P., (1995). *Relaciones entre satisfacción familiar y laboral*. Vol. 11, pp.63-75.

Sue, H. (2006). *Trabajo Social con grupos: Modelos de Intervención*. Madrid : Ediciones Narcea.

Hernández de la fuente, J.(2010)*Conciliación De La Vida Laboral, Familiar y Personal*, Edit. Ministerio de Igualdad, contenidos Fundación Mujeres, Madrid-España.

Miguel, A. (2002). *Calidad de vida laboral y organización del trabajo*. Revista MTAS, Vol.2, pp.185-189.

Quintero, Á. M. (2004). *El Trabajo Social Familiar y el enfoque sistémico* . Buenos Aires: Lumen-Humanitas.

Zamanillo, T. (2008). *Trabajo con grupos y pedagogía ciudadana*. Madrid Editorial Síntesis.

Robertis, C. d. (2007). *La intervención Colectiva en Trabajo Social: la acción con grupos y comunidades*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.

Satir, V. (1980). *Relaciones Humanas en el núcleo familiar*. México : Pax - México

Herrera , L., Medina, A., & Naranjo , G. (2004). *Tutoría de la investigación científica*. Quito: Játiva.

Viscarret, J. J. (2011). Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social. In J. J. Viscarret, *El Modelo de Modificación de la Conducta* (pp. 109-127). España: Alianza.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). México D. F: Mc Graw Hill.

Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional: El comportamiento del Individuo en la Organización*. (1ra ed.). OxfordMéxico.

FECHA:

--	--	--

PÁGINA:

1	de	4
---	----	---

Día mes año

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES, PILOTOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA, DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA.

OBJETIVO: RECABAR INFORMACIÓN SOBRE “EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA, DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA”

PREGUNTAS

ENCUESTADO	Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- 1.- ¿Cuál es su edad? (Abierta)
 - 2.- ¿Cuál es su género? (Cerrada)
 1. Femenino
 2. Masculino
 - 3.- ¿Cuál es su estado civil? (Cerrada)
 1. Soltero/a
 2. Casado/a
 3. Unión libre
 4. Viudo
 5. Divorciado
 - 4.- ¿Cuál es su nivel de instrucción? (Cerrada)
 1. Primaria
 2. Secundaria
 3. Secundaria Incompleta
 4. Técnico
 5. Superior
 6. Superior Incompleta
 - 5.- ¿Cuántos hijos o cargas familiares tiene Ud.? (Abierta)
 - 6.- ¿Lugar de residencia de su familia. ? (Abierta)
- CLIMA LABORAL**
- 7.- ¿Qué tiempo lleva Ud., trabajando dentro de la empresa? (Abierta)
 - 8.- ¿La empresa le ofrece un trabajo flexible en cuantos a horarios de trabajo? (Cerrada)
 1. Siempre
 2. Casi siempre
 3. A veces
 4. Casi Nunca
 5. Nunca
 - 9.- ¿Cómo se siente con su horario de trabajo? (Cerrada)
 1. Muy satisfactorio
 2. Satisfactorio
 3. Poco satisfactorio
 4. Nada satisfactorio

10.- ¿La empresa le ofrece la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias necesarias para hacer su trabajo? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

FECHA:

--	--	--

Día mes año

PÀGINA:

2	de	4
---	----	---

UNIVERSIDAD TÈCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES, PILOTOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA, DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA.

OBJETIVO: RECABAR INFORMACIÓN SOBRE “EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA, DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA”

PREGUNTAS

ENCUESTADO	Nº	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	

11.- ¿Considera que la empresa reúne las condiciones físicas (ambientación,luz,ventilación.limpieza) para realizar su trabajo?(Cerrada)

1. Si 2.No

12.- ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

13.- ¿Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

14.- ¿Cómo califica Ud. el rendimiento laboral de sus compañeros? (Cerrada)

1. Muy satisfactorio 2. Satisfactorio 3.Poco satisfactorio 4.Nada satisfactorio

15.- ¿Está satisfecho con su equipo de trabajo al momento de desarrollar las actividades? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

16.- ¿Qué recomendaría Ud. para lograr un buen ambiente laboral entre sus compañeros? (Abierta)

17.- ¿Cuenta con suficiente autonomía para desarrollar su trabajo? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca

18.- ¿Sus jefes dedican tiempo a evaluar su desempeño Laboral? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca

19.- ¿Sus jefes emprenden acciones de mejora dentro de la empresa? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca

20.- ¿Existe mucha movilidad y cambios de puestos de trabajo en la empresa? (Cerrada)

1. Si 2. No

FECHA:

--	--	--

Día mes año

PÀGINA:

3	de	4
---	----	---

UNIVERSIDAD TÈCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES, PILOTOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA, DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA.

OBJETIVO: RECABAR INFORMACIÓN SOBRE "EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA, DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA"

PREGUNTAS

ENCUESTADO	Nº	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

21.- ¿Considera Ud. que su remuneración está acorde con su puesto de trabajo y nivel de responsabilidad? (Cerrada)

1. De acuerdo 2. Totalmente de acuerdo 3. A veces 4. Parcialmente de acuerdo 5. En desacuerdo

22.- ¿Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados?
(Cerrada)

1. Si 2.No

23.- ¿Sus jefes ejercen un liderazgo participativo dentro de la empresa? (Cerrada)

1. De acuerdo 2. Totalmente de acuerdo 3.A veces 4.Parcialmente de acuerdo
5.En desacuerdo

24.- ¿Cuándo realiza un buen trabajo recibe algún tipo de reconocimiento? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

RELACIONES FAMILIARES:

25.- ¿El trabajo que realiza le permite un equilibrio entre su vida familiar y laboral?
(Cerrada)

1. De acuerdo 2. Totalmente de acuerdo 3.A veces 4.Parcialmente de acuerdo
5.En desacuerdo

26.- ¿Considera Ud. Que pasa demasiado tiempo en el trabajo descuidando su relación familiar? (Cerrada)

1. Si 2.No

27.- ¿Considera Ud. Que el estrés laboral como trabajador afecta su entorno familiar?
(Cerrada)

1. Si 2.No

28.- ¿El malestar físico y emocional como trabajador le causa discusiones familiares?
(Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

29.- ¿Su ambiente familiar es tenso y se generan discusiones continuas con su conyugue/pareja? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

30.- ¿Las horas de ausencia en su hogar genera celos y desconfianza por parte de su conyugue/pareja? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3.A veces 4.Casi Nunca 5.Nunca

FECHA:

--	--	--

PÁGINA:

4	de	4
---	----	---

Día mes año

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES, PILOTOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA, DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA.

OBJETIVO: RECABAR INFORMACIÓN SOBRE “EL CLIMA LABORAL Y LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AEROKASHURCO CIA. LTDA, DE LA PARROQUIA SHELL, PROVINCIA DE PASTAZA”

ENCUESTADO	Nº	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	

31.- ¿Qué tipo de comunicación mantiene con su esposa e hijos? (Cerrada)

1. Muy buena 2. Buena 3. Mala 4. Regular

32.- ¿Si presenta una discusión con su pareja, la causal se da por el tema? (Cerrada)

1. Económico 2. Laboral 3. Social 4. Conyugal

33.- ¿Algunas veces llega cansado a casa y no dedica tiempo a atender a su familia? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca

34.- ¿Qué tipo de Relación mantiene con su esposa, hijos y entorno familiar? (Cerrada)

1. Muy Afectiva 2. Afectiva 3. Poco Afectiva 4. Nada Afectiva

35.- ¿Cada qué tiempo comparte Ud. Momentos en familia? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca

36.- ¿Cuándo su o sus hijos tienen dificultades escolares esta Ud. presente para ayudarlo? (Cerrada)

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca

37.- ¿Con que frecuencia realiza actividades recreacionales con su familia? (Cerrada)

1. Todos los días 2. Una vez a la semana 3. Todos los fines de semana 4. Una vez al mes 5. Nunca

38.- ¿Considera Ud. Que su relación familiar ha desmejorado este ultimo año?

1. Si 2. No

39.- ¿Cuáles son las aspiraciones trazadas en su vida? (Abierta)

40.- ¿Que aspira Ud. con su familia o/ círculo familiar? (Abierta)

GRACIAS POR SU COLABORACION..!